Reg@rds sur le travail

Revue dédiée à la recherche et aux observations dans le domaine du travail

Travail Québec

Volume 6, numéro 1 — Automne 2009

Mot de la rédaction

Voici le tout premier numéro du sixième volume de la revue *Regards sur le travail* où nous explorons le thème « Travail et mondialisation ».

Vous pourrez y lire deux articles de fond. Le premier, rédigé par Christian Deblock et Michèle Rioux, tous deux professeurs au Département de science politique de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et membres du Centre d'études sur l'intégration et la mondialisation, fait état des avancées sur le plan humain en matière de travail dans les accords de libre-échange que le Canada et les États-Unis ont conclus avec d'autres pays. Dans le second article, Stéphanie Bernstein et Laurence Léa Fontaine, toutes deux professeures au Département des sciences juridiques de l'UQAM, s'interrogent sur la sécurité dans les relations d'emploi qui se transforment de plus en plus ces dernières années.

Outre ces deux textes, nous vous proposons la lecture de deux résumés de recherche. L'un présente les résultats d'une étude portant sur le Québec comparé au reste du monde en ce qui a trait aux normes de travail, tandis que l'autre examine l'effet de l'investissement direct étranger à partir des *maquiladoras* mexicaines.

Dans la rubrique « Démarche vécue en entreprise », l'entreprise ayant retenu notre attention est RONA inc. Principale distributrice de produits de quincaillerie, elle s'approvisionne, pour la majeure partie de son inventaire, à l'extérieur de nos frontières, ce qui la confronte au défi d'offrir à sa clientèle des articles commercialisés qui sont fabriqués dans des conditions respectueuses à la fois des droits de la personne et de la qualité de l'environnement. Nous nous sommes renseignés par conséquent sur la façon dont la direction négocie avec ses fournisseurs du monde entier.

Vous retrouvez enfin les chroniques de nos partenaires, l'analyse d'un événement international et la chronique habituelle de veille.

Bonne lecture!

Les membres de l'équipe éditoriale

Sommaire

Articles de fond
- Humaniser le commerce : avancées récentes en matière de travail dans les accords de libre-échange du Canada et des États-Unis 2
- Les transformations des relations d'emploi : une sécurité compromise? 19

Résumés de recherches publiées
- L'indice Travail et Équité Canada : comment se porte le Québec par rapport au reste du monde? 30
- *Maquiladoras* et salaires au Mexique : revue de la littérature 35

Démarche vécue en entreprise
- Mondialisation et respect des droits humains, un pari possible? 40

Analyse d'un événement international
- Le Pacte mondial pour l'emploi de l'Organisation internationale du travail 41

Chroniques des partenaires
- Chronique de la CCQ 43
- Chronique de la CNT 45
- Chronique du RRSSTQ 48

Chronique de veille internationale
- Les questions du travail ailleurs dans le monde 50

Politique éditoriale 54

Article de fond

Humaniser le commerce : le travail dans les accords de libre-échange du Canada et des États-unis

Par Christian Deblock et Michèle Rioux*

Les accords de libre-échange (ALE) sont loin de susciter l'enthousiasme, en particulier celui des organisations syndicales. L'un des arguments évoqués est que la libéralisation des échanges favorise avant tout les entreprises. Ils laissent ainsi les travailleurs subir les contrecoups de ces ALE et de la mondialisation économique dont les mécanismes de régulation sont inefficaces ou tout simplement inexistants. On observe cependant que, depuis les années 80, les économies sont devenues de plus en plus ouvertes au commerce et à la concurrence, ce qui, en retour, a stimulé la croissance, les investissements et la productivité.

Toutefois, il en a aussi résulté de nombreux effets négatifs sur l'emploi et les revenus des travailleurs. Il est vrai que ce n'est pas le cas de tous les travailleurs, notamment ceux qui occupent des emplois dans certains secteurs clés de la croissance, mais force est de constater qu'après avoir longtemps tenu un discours rassurant sur le commerce et minimisé les coûts d'ajustement en comparaison des avantages qu'il apporte, les organisations internationales, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) en tête, reconnaissent désormais avoir sous-estimé le problème qui menace aujourd'hui la liberté des échanges, voire le système économique mondial[1].

Avec la mondialisation et le démantèlement de l'État-providence, le pouvoir de négociation des travailleurs a diminué au profit des employeurs, ce dont témoigne la baisse continue de la part des salaires au sein du revenu national dans les pays industrialisés. Par ailleurs, l'insécurité économique serait également de plus en plus palpable chez les travailleurs. Les organisations internationales, et même le Forum économique mondial[2], s'en inquiètent ouvertement. Nombreuses sont les propositions mises de l'avant pour établir des contre-pouvoirs aux entreprises – sans trop remettre en question, bien sûr, les intérêts de ces dernières et leur rôle dans l'économie mondiale – pour rehausser la qualité des institutions de la mondialisation et y introduire plus de justice en leur donnant un « visage humain », tel que le souhaitait le président Bill Clinton[3]. En clair, il s'agit de combler un vide.

Quelques pays, notamment les États-Unis et le Canada, négocient des ALE, surtout avec des pays en développement, qui incorporent des dispositions sur le travail[4]. Ces dernières ont

---

* Christian Deblock et Michèle Rioux sont tous deux professeurs au Département de science politique de l'Université du Québec à Montréal et membres du Centre d'études sur l'intégration et la mondialisation (CEIM) et de l'Institut d'études internationales de Montréal. Ils adressent leurs remerciements à Yanick Noiseux, Valérie Fournier et Sylvain Zini pour leur contribution à la préparation de cet article ainsi qu'aux quatre lecteurs anonymes pour leurs commentaires judicieux. La version définitive du texte n'engage toutefois que ses auteurs.

1. Marion JANSEN et Eddy LEE, *Le commerce et l'emploi, Un défi pour la recherche sur les politiques*, étude conjointe de l'OMC et de l'OIT, Genève, 2007.

2. Mentionnons à cet égard que Richard Samans, directeur du Center for Public-Private Partnerships du Forum économique mondial (FEM), a participé à la conférence « Humaniser le commerce » organisée par le CEIM en avril 2008. Son exposé a permis de constater que la dimension sociale et la régulation de la mondialisation constituent désormais des préoccupations pour le FEM. En effet, on reconnaît désormais que la légitimité du capitalisme mondial est menacée par les inégalités croissantes et l'instabilité des marchés.

3. Voir Stephen ROACH, « Pro-Labor Politics », Global Economic Forum, 12 janvier 2007 (http://www.wwwrns.ro/views/gef/archive/2007/20070112-Fri.html) et la table ronde virtuelle de janvier 2007 du projet Gouvernance globale du travail (GGT) du CEIM (http://www.er.uqam.ca/nobel/ceim/ggt/spip.php?article186&lang=en). La GGT est un projet de recherche du CEIM qui vise à élaborer une cartographie analytique des constellations d'initiatives en matière de régulation du travail, plus précisément celles qui sont liées aux accords de libre-échange, et à engager des débats sur leur évolution (voir le site de la GGT : www.ggt.uqam.ca). Souvenons-nous des mots prononcés par Bill Clinton, le 16 juin 1999, devant l'OIT : « Pro-Labor Politics Globalization is not a proposal or a policy choice, it is a fact. But how we respond to it will make all the difference [...] We must find a third way – a new and democratic way – to maximize market potential and social justice, competition and community. We must put a human face on the global economy, giving working people everywhere a stake in its success, equipping them all to reap its rewards, providing for their families the basic conditions of a just society. All nations must embrace this vision, and all the great economic institutions of the world must devote their creativity and energy to this end ».

4. Par exemple, dans le cas du Canada, l'ALE avec l'Association européenne de libre-échange (AELE) de 2008 ne comporte aucune disposition portant sur le travail, sauf une mention dans le préambule de l'accord affirmant l'engagement des parties « au développement économique et social et au respect des droits fondamentaux des travailleurs et des principes exposés dans la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail ». Voir le texte de l'accord sur le site du gouvernement du Canada (http://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/agr-acc/efta-agr-acc.aspx?lang=fr#1). Par ailleurs, comme nous le verrons, l'ALE Canada/Pérou est beaucoup plus ambitieux. Il en est de même pour ce qui est de l'ALE Etats-Unis/Pérou.

toujours fait l'objet de critiques. Pour certains, elles manquent de mordant, alors que, pour d'autres, elles sont néfastes et nuisent au commerce. Pour d'autres encore, elles vont à l'encontre des objectifs recherchés et n'aident en rien à l'amélioration des conditions de travail. Les controverses portent surtout sur leur efficacité pratique et leur impact réel. Ces critiques sont encore plus significatives lorsqu'il s'agit de considérer les ALE du Canada et des États-Unis avec la Colombie, un pays qui affiche de tristes records en matière de respect des droits de la personne et des travailleurs.

En un mot, nombreux sont ceux qui estiment que ces instruments ne peuvent pas régler tous les problèmes. Ils ne peuvent pas constituer une solution aux problèmes d'inégalité et de justice sociale associés à la mondialisation et leur efficacité n'a pas, jusqu'à maintenant, été démontrée. En outre, ces accords commerciaux ont des effets sociaux négatifs qui ne trouvent actuellement pas de réponses politiques appropriées. Nous tenterons cependant de montrer dans ce texte que les développements récents dans les ALE signés par le Canada et les États-Unis comportent plusieurs innovations qui semblent indiquer un réel renforcement des approches en matière de lien commerce-travail.

En outre, la convergence observée entre les approches du Canada et des États-Unis pourrait constituer un pas vers l'émergence d'une clause sociale « nord-américaine », ce qui soulève la question d'une comparaison à plus grande échelle, notamment avec l'Union européenne (UE) qui, elle aussi, élabore ce type de régulation commerciale[5]. Enfin, ces accords ne semblent pas fournir un modèle définitif : au contraire, les approches canadienne et américaine, comme celles d'autres pays, seront fort probablement modifiées dans le sens du renforcement et de la convergence. À cet égard, la mobilisation des acteurs dans les débats entourant ces initiatives sera un élément déterminant des développements futurs.

Nous examinerons d'abord l'émergence d'obligations en matière de travail dans les ALE (section 1). Nous reviendrons ensuite sur l'évolution des approches canadienne et américaine concernant l'inclusion des dispositions sur le travail dans les accords commerciaux (section 2). Au passage, nous relèverons les zones de convergence et de divergence en nous arrêtant sur les deux ALE signés avec le Pérou (section 3). Enfin, avant de conclure, nous soulèverons quelques interrogations et dégagerons certaines pistes en ce qui concerne l'avenir de ce type de mécanisme de régulation sociale dans les accords commerciaux (section 4).

1) Libre-échange et protection des droits au travail

Les marchés sont soumis à une concurrence planétaire et les entreprises sont de plus en plus mondialisées mais les systèmes politiques et juridiques de régulation demeurent fragmentés[6]. En 2008, il est impossible de nier les effets dévastateurs d'une mondialisation qui n'obéit à aucune règle, si ce n'est celle d'une concurrence qui favorise ceux qui abusent ou spéculent. Nous savons maintenant l'ampleur de la dérive de cette concurrence dans le secteur financier, un rapport récent décrivant en détail les effets de cette mondialisation financière sur les inégalités[7].

Plusieurs trajectoires institutionnelles existent pour combler le vide institutionnel et établir des mécanismes de régulation. Nous les avons distinguées en trois types : les initiatives internationales (la constellation libre-marché/souveraineté, ou M-S); les initiatives supranationales (la constellation régulation mondiale/souveraineté, ou RM-S); et les initiatives mondiales privées (la constellation libre-marché/régulation mondiale, ou M-RM).

L'une des trajectoires institutionnelles privilégiées est celle qui consiste à tenter de concilier l'autonomie des marchés avec la souveraineté des États (voir la deuxième colonne du tableau 1). Pendant près d'un siècle, l'Organisation internationale du travail (OIT) a joué un rôle très important pour la promotion de la coopération internationale en matière de travail. Fondée sur la coopération volontaire et le tripartisme, qui en font une organisation internationale très originale, elle a défendu l'idée qu'il est possible de réconcilier le libre-échange, la justice sociale et la paix sur le plan international. L'OIT, qui a détenu un quasi-monopole au niveau international sur les questions liées au travail, est une organisation jouissant d'une excellente réputation et qui a su s'adapter et survivre aux changements. Son action est fondée sur trois idées importantes. La *première* est que le libre-échange et la protection des droits des travailleurs sont complémentaires. La *deuxième* est que les lois nationales sont des instruments efficaces pour protéger les travailleurs. La *troisième* consiste à considérer que la coopération volontaire permet de construire un cadre normatif dont l'application repose essentiellement sur la bonne volonté des États d'appliquer des lois nationales respectant les engagements internationaux ainsi que sur la surveillance de l'OIT.

5. Il faut néanmoins souligner que pour les Etats-Unis, l'expression « clause sociale » n'est pas commune et que l'idée même d'une clause sociale ne semble trouver aucune résonance dans les débats entourant les règles commerciales aux États-Unis.

6. Relativement à la problématique de ces processus de mondialisation asymétrique dans le domaine de l'application du droit du travail, voir Pierre VERGE et Sophie DUFOUR, Configuration diversifiée de l'entreprise et droit du travail, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2003.

7. International Institute for labour Studies, World of Work Report 2008, Income Inequalities in the Age of Financial Globalization, Genève, International Labour Office, OIT, 2008. Ce rapport constate que la récession qui s'installe actuellement a des effets disproportionnés sur les plus pauvres. On y note ceci (p. 2) : « The policy challenge is therefore to ensure adequate incentives to work, learn and invest, while also avoiding socially-harmful and economically-inefficient income inequalities. »

Tableau 1 – Constellations d'instruments de la gouvernance mondiale du travail

Aspects considérés	Constellation M-S (marché-souveraineté)	Constellation RM-S (régulation mondiale-souveraineté)	Constellation RM-M (régulation mondiale-marché)
Instruments	Conventions de l'OIT, autres organisations internationales, ALE.	Union Européenne. Mercosur.	Codes de conduite, accords-cadres, etc.
Objectifs	Autonomie des marchés Souveraineté des États. *Perte : Pas de règle ni d'institution au niveau mondial s'appliquant aux États et aux firmes.*	Règles et institutions mondiales, au-delà des États et des marchés. Souveraineté des États. *Perte : Autonomie des marchés et liberté des acteurs privés.*	Autonomie des marchés. Règles et institutions mondiales. *Perte : Souveraineté des États.*
Application	Efficacité supposée des lois nationales et de la coopération des États. Surveillance des pratiques. Coopération des acteurs privés.	Système hiérarchique fondé sur l'application d'un droit supranational par des institutions supranationales.	Autorégulation, systèmes de règles privés. Coopération ou négociation des acteurs privés et des « parties prenantes ».
Limites	Alliance des intérêts des États et des entreprises qui pousse vers l'autonomie des marchés (M).	Vision commune des États quant à la régulation des marchés.	Variations des codes de conduite, problèmes de surveillance et de mise en application, légitimité et efficacité contestables.

Cette approche est contestable, surtout dans le contexte actuel de mondialisation. En effet, il n'est pas certain que le libre-échange soit effectivement compatible avec la protection et la promotion des droits au travail. L'ouverture économique croissante des pays peut également mener à une concurrence systémique entre eux et aboutir ainsi à un nivellement par le bas des lois et des systèmes de protection des travailleurs. Il en résulterait ainsi une « course vers le bas » (*race-to-the-bottom*), un argument souvent opposé au concept du « nivellement vers le haut » (*climb-to-the-top*). En réalité, il ne semble pas exister d'évidences indiquant clairement que les choses vont dans un sens ou dans l'autre[8]. Si la plupart des études semblent confirmer l'approche de l'OIT – des normes moins élevées ne procurent pas d'avantages face à la concurrence à long terme – il n'est pas certain que les politiques et les lois nationales aillent véritablement dans ce sens[9]. On constate plutôt une remise en cause des droits des travailleurs et un affaiblissement du pouvoir de négociation des organisations syndicales, la mondialisation mettant aussi ces dernières au défi de se moderniser et d'adapter leur action. Les deux autres idées sur lesquelles se fonde l'action de l'OIT sont tout aussi controversées. En effet, dans un monde de plus en plus intégré sur le plan économique, les lois nationales ne suffisent plus à protéger les travailleurs, de sorte que, constatant la faiblesse de la coopération internationale du type volontaire à l'OIT, plusieurs cherchent à créer des règles et des institutions plus fortes.

Sous l'impulsion des États-Unis, mais aussi de l'Union Européenne et du Canada, certaines avancées ont été observées à l'échelle internationale. Leur point tournant fut l'adoption, par la Conférence internationale du travail en 1998 de la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail*[10]. La promotion des droits des travailleurs rencontre cependant toujours de vives résistances, notamment de la part des pays en développement qui y voient

8. Un « nivellement par le bas » implique une concurrence systémique entre les droits nationaux du travail en vue de dégager des avantages déloyaux quant aux exportations et à l'attractivité des investissements directs étrangers.

9. Mosley et Uno fournissent une excellente revue analytique de la littérature entourant ce débat race-to-the-bottom versus climb-to-the-top : voir Layna MOSLEY et Saika UNO, « Racing to the Bottom or Climbing to the Top? Economic Globalization and Collective Labour Rights », Comparative Political Studies, vol. 40, n° 8, août 2007, p. 923-948. Rappelons qu'en 1996, l'OCDE a publié une étude sur le commerce et les normes du travail qui montrait que les avantages commerciaux n'étaient pas associés à de faibles normes du travail. Cette étude a été confirmée en 2000 par une deuxième étude de l'OCDE et une publication commune OIT-OMC. Voir : OCDE, Les échanges internationaux et les normes fondamentales du travail, Paris, OCDE Publications, 2000; OCDE, Le commerce, l'emploi et les normes du travail, Paris, 1996; Marion JANSEN et Eddy LEE, Le commerce et l'emploi, Un défi pour la recherche sur les politiques, étude conjointe de l'OMC et de l'OIT, Genève, 2007.

10. Le point 2 de la Déclaration de l'OIT de 1998 se lit comme suit : « Déclare que l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions, à savoir: (a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; (b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; (c) l'abolition effective du travail des enfants; et (d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. » La Déclaration de l'OIT de 1998 oblige les pays à respecter ces droits, peu importe le niveau de développement ou la non-ratification des huit conventions liées aux principes fondamentaux des pays membres. Le texte intégral est consultable en ligne dans le site de l'OIT : http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static_jump?var_language=FR&var_pagename=DECLARATIONTEXT.

une forme de protectionnisme déguisé ainsi qu'une stratégie des pays industrialisés pour affaiblir l'avantage comparatif basé sur le bas coût de leur main-d'œuvre. C'est pourquoi d'autres ont opté pour une voie alternative en offrant une meilleure protection aux travailleurs contre les effets de la concurrence en recourant notamment à des programmes d'aide à l'ajustement commercial. Cette idée fait son chemin, en particulier en Europe, mais il n'y a pas non plus de grand engouement, et les États-Unis sont pour ainsi dire le seul pays à associer directement ces programmes à la libéralisation des échanges. Il existe finalement une autre voie, celle qui cherche à responsabiliser les entreprises. Les initiatives qui s'inscrivent dans cette perspective ne sont pas sans intérêt, mais il n'existe pas « de consensus clair sur la plupart des objectifs de la responsabilité sociale ni même sur la manière de les satisfaire » et il y a encore moins de preuves concrètes qu'une attitude responsable augmente la rentabilité à long terme[11].

C'est dans ce contexte qu'il faut situer l'émergence de nouveaux accords internationaux liant les règles et les gains du libre-échange aux obligations en matière de respect des droits des travailleurs. Dans le domaine du travail, comme dans beaucoup d'autres domaines, l'absence de consensus international et le peu de résultats concrets qui se dégagent des forums internationaux ont incité certains pays à prendre des approches autres que la voie multilatérale, notamment la démarche bilatérale, et à lier ainsi la promotion des droits des travailleurs à la promotion du commerce.

De façon générale, les partisans d'une telle approche peuvent choisir : 1) de lier l'octroi d'avantages commerciaux au respect de certaines normes du travail et à leur application effective; 2) d'incorporer des clauses sociales dans les ALE; 3) d'ajouter un accord « parallèle » sur le travail (accord de coopération en matière de travail (ACT) à un ALE; 4) d'accompagner les ALE de programmes de coopération et de développement des capacités administratives et institutionnelles dans le domaine du travail par des mesures à caractère technique ou financier. L'option qui nous intéresse plus particulièrement est la deuxième, c'est-à-dire la trajectoire normative qui consiste à négocier des dispositions relatives au respect des normes du travail dans le contexte de négociations commerciales plus larges.

Depuis les années 80, plusieurs accords commerciaux régionaux, bilatéraux et plurilatéraux signés par un nombre croissant de pays s'étendent bien au-delà des questions strictement commerciales. Ils englobent en effet des questions comme l'investissement, la propriété intellectuelle, la concurrence, les services, ainsi que le travail et l'environnement. L'initiative revient aux États-Unis, plus précisément au président Clinton, qui a demandé la réouverture des négociations de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) pour lui adjoindre deux accords parallèles, l'un sur l'environnement, soit l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine de l'environnement (ANACDE), et l'autre sur le travail, soit l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT).

Depuis l'ANACT, beaucoup d'eau a coulé. L'idée de négocier une clause sociale a même été débattue à l'Organisation mondiale du commerce (OMC)[12]. L'approche consistant à lier directement le commerce au respect des normes du travail n'est pas nouvelle. Elle avait même été inscrite dans la Charte de La Havane[13], signée en 1948 mais abandonnée par la suite, qui mena à la création de l'Organisation internationale du commerce. Cette idée ressurgit véritablement au cours des années 90. En 1995, lors du Sommet mondial pour le développement social de l'Organisation des Nations unies (ONU), qui se tint à Copenhague, les droits fondamentaux des travailleurs et la coopération entre l'OMC et l'OIT furent discutés. Il fut alors question d'envisager un dispositif selon lequel l'OIT serait responsable de la surveillance des normes internationales du travail tandis que l'OMC fournirait des mécanismes de mise en application avec le tout nouveau Mécanisme de règlement des différends[14].

Toutefois, l'idée de légaliser l'application de sanctions commerciales fut abandonnée dès 1996, lors de la rencontre ministérielle de l'OMC qui eut lieu à Singapour. Tout en réaffirmant leur engagement à respecter les normes internationales du travail, les États membres décidèrent de renvoyer à l'OIT les questions liées au travail. De son côté, en 1996, l'OCDE produisit, à la demande de ses membres, un rapport sur les interactions entre le commerce et le travail. Ce rapport fut remarqué, non seulement parce qu'il reconnaissait la complémentarité entre le commerce, le développement et l'amélioration des conditions de travail, mais surtout parce

11. Robert REICH, « Les entreprises ne peuvent pas être socialement responsables », La Tribune, 25 janvier 2008

12. Steve CHARNOVITZ, « The (Neglected) Employment Dimension of the World Trade Organization », dans Virginia LEARY et Daniel WARNER (dir.), Social Issues and International Institutions : Labour Rights and the EU, ILO, OECD and WTO, Amsterdam Nijhoff Publishers, 2005, p. 124-155.

13. *La Charte de La Havane* abordait l'emploi et un grand éventail de questions comme le développement, les pratiques commerciales restrictives, les politiques industrielles, etc. Le chapitre 2, « Emploi et activité économique », ciblait la concurrence déloyale et les normes de travail équitables à l'article 7 et fournissait un mécanisme de règlement des différends.

14. L'OIT n'était pas plus favorable à une clause sociale assortie de sanctions commerciales. Michel Hansenne affirmait que la promotion des normes du travail devait reposer sur la persuasion et la coopération : ILO, Defending Values, Promoting Change, Social Justice in a Global Economy: An ILO Agenda, Genève, Report of the Director General, 1994. Voir Michel HANSENNE, « Enforcing Labour Standards : Strengthening ILO and Cooperation with WTO », dans Kim van der BORGHT (dir.), Essays on the Future of the WTO : Finding a New Balance, Londres, Cameron May, 2003, p. 65-73.

qu'il invitait tous les pays à reconnaître et à respecter quatre des droits fondamentaux du travail mis en évidence lors du Sommet de Copenhague. Il s'agissait des quatre droits qui figureront, deux ans plus tard, dans la Déclaration relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail de l'OIT de 1998[15]. Loin de constituer un nouveau pacte social, cette approche a cependant ouvert un débat sur les droits de la personne à l'OIT[16] qui, en 1998, adopta la Déclaration de l'OIT de 1998. Quelques pays, dont les États-Unis et le Canada, ont toutefois choisi d'explorer la voie bilatérale pour négocier des dispositions visant à obliger leurs partenaires commerciaux à respecter les droits des travailleurs. Sans aller toujours exactement dans la même direction, les deux pays semblent désormais adopter une approche similaire malgré quelques différences importantes.

2) Évolution des approches du Canada et des États-Unis en matière d'interface entre le commerce et le travail

L'approche du Canada et celle des États-Unis ont beaucoup évolué depuis la signature de l'ANACT. On observe une certaine convergence entre les deux approches. En effet, il existe, dans les deux cas, une volonté de mettre en avant les normes internationales du travail définies par la Déclaration de l'OIT de 1998 et de renforcer les mécanismes d'application des dispositions sur le travail. Cette convergence est plus marquée depuis la signature de l'entente intervenue aux États-Unis, en mai 2007, entre le Congrès et la présidence concernant les orientations de la politique commerciale et le contenu des accords commerciaux[17]. Elle repose sur l'idée que le libre-échange doit être bénéfique à tous, en particulier à ceux qui ont été exclus de la croissance économique durant les vingt dernières années. Autrement dit, il faut non seulement éviter que les lois concernant le travail soient assouplies ou non respectées pour créer un avantage commercial ou attirer l'investissement, mais il faut aussi s'assurer de l'existence d'un lien effectif entre le commerce et l'amélioration des conditions de travail.

Rappelons que l'ANACT, signé en 1993 par le Canada, le Mexique et les États-Unis, engage les pays signataires à respecter onze principes que « les parties ont à cœur [de] promouvoir[18] ». Cela est loin de constituer « une charte implicite des travailleurs dans les trois pays de l'ALENA[19] ». Le non respect répété de ces principes dans l'un des trois pays peut en effet faire l'objet de plaintes ou de « communications du public ». Toutefois, seuls trois principes peuvent mener à des sanctions, plus précisément à des pénalités financières[20]. De plus, les institutions sont si faibles que, très vite, les syndicats s'en sont désintéressés, ce qui a créé ainsi un « vide politique[21] ». Dans l'ensemble, l'ANACT n'a pas tenu ses promesses, contrairement à l'accord sur l'environnement. Il a néanmoins permis de rapprocher les ministères du Travail des trois parties, ce qui est un important précédent, et de faire émerger une certaine solidarité syndicale transfrontalière.

Par la suite, le Canada a négocié un accord « parallèle » similaire avec le Chili[22]. Un autre accord parallèle, signé avec le Costa Rica, précéda ceux qui furent négociés avec le Pérou et la Colombie. Peu convaincu de la validité d'une approche coercitive, voire unilatérale, le Canada a privilégié,

15. OCDE, op. cit., p. 26.

16. Voir Terry COLLINGSWORTH, J. William GOOLD et Pharis J. HARVEY, « Time for a Global New Deal », Foreign Affairs, vol. 73, n° 1, janvier-février 1994, p. 8-13. Pour une critique de cette approche, voir Philip ALSTON, « « Core Labour Standards » and the Transformation of the International Labour Rights Regime », European Journal of International Law, vol. 15, n° 3, 2004, p. 457-521.

17. Soulignons à cet égard que, fort de sa double victoire au Congrès, le Parti démocrate en a profité pour « mettre les points sur les i » en matière de commerce en exigeant notamment que certains des chapitres des accords conclus récemment soient renégociés en profondeur, dont celui sur le travail. De plus, il liera le renouvellement du mandat présidentiel de négocier au renforcement et à l'élargissement des programmes d'aide à l'ajustement commercial. Ces exigences, et d'autres, ont été présentées en mars 2007 dans un document appelé New Trade Policy for America, et reprises à peu près intégralement, y compris le titre, dans l'entente convenue entre le président et le Congrès deux mois plus tard.

18. Ces principes sont les suivants : 1) liberté d'association et droit d'organisation; 2) droit de négociation collective; 3) droit de grève; 4) interdiction du travail forcé; 5) protections accordées aux enfants et aux jeunes gens en matière de travail; 6) normes minimales d'emploi; 7) élimination de la discrimination en matière d'emploi; 8) égalité de rémunération entre les hommes et les femmes; 9) prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles; 10) indemnisation en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles; 11) protection des travailleurs migrants. Seuls les principes liés à la santé et à la sécurité au travail, au travail des enfants ou au salaire minimum sont assujettis au mécanisme de règlement des différends pouvant conduire à des pénalités monétaires.

19. Lance COMPA, « L'ALENA et l'ANACT : les enseignements de dix années de mise en œuvre », dans Observatoire des Amériques, Les dimensions sociales de l'intégration économique des Amériques, Montréal, CEIM, 2003, p. 2.

20. Selon le principe en cause, les plaintes suivront une procédure à trois niveaux : consultation ministérielle, formation d'un groupe d'experts et arbitrage. Aucune plainte n'a toutefois dépassé le premier niveau.

21. Dalil MASCHINO, « L'ALENA et le travail : un cas précurseur ou une entente aujourd'hui dépassée? », dans Dorval Brunelle et Christian Deblock (dir.), L'ALENA. Le libre-échange en défaut, Montréal, Fides, 2004, p. 354.

22. Cet accord est quasiment identique à l'ANACT; cependant, les pénalités monétaires sont moindres (10 millions de dollars en regard de 20 millions de dollars pour l'ANACT) et il ne prévoit pas la suspension d'avantages commerciaux. Pour un survol des accords signés par le Canada, voir Yanick NOISEUX, « Le Canada et la gouvernance du travail dans le contexte de la mondialisation : état des lieux », projet Gouvernance globale du travail, CEIM, 2006, [En ligne], [http://www.er.uqam.ca/nobel/ceim/ggt/spip.php?article423].

du moins jusqu'à tout récemment, la méthode « douce », soit l'approche coopérative accompagnée d'un soutien financier et technique. L'accord avec le Costa Rica, entré en vigueur en 2002, fait explicitement référence aux droits fondamentaux de la Déclaration de l'OIT de 1998. Il est mentionné, dans l'annexe 1, que les parties s'engagent à respecter ces droits. Toutefois, l'article 2 établit aussi clairement le droit des parties d'établir « leurs propres normes du travail sur leur territoire[23] ». Il n'existe donc qu'une contrainte très faible sur le contenu des lois nationales pour qu'elles reconnaissent les droits énumérés dans l'annexe 1 et en fassent la promotion. De même, on s'attend tout au plus que chaque partie énonce ses règles de droit dans le domaine du travail et en assure l'« application effective ». En cas de violation, l'accord prévoit la réunion d'un groupe spécial mais il n'est plus question de pénalités monétaires ni de sanctions commerciales[24] et seules des « mesures raisonnables et appropriées » peuvent être prises. Autrement dit, l'accord privilégie la consultation, l'échange d'information, la coopération volontaire et le soutien au développement des capacités[25].

En mai 2008, le Canada a rendu public l'ALE avec le Pérou. Cette fois-ci, le Canada abandonne l'approche reposant sur un « accord parallèle » en lui substituant l'introduction d'un chapitre sur le travail dans le texte même de l'ALE. Ce chapitre est assorti d'une annexe dont la forme et le contenu sont semblables aux accords parallèles accompagnant les ALE précédents signés par le Canada. Il comporte cependant des éléments nouveaux qui suggèrent un renforcement de l'approche canadienne[26]. Nous utiliserons cet accord pour analyser l'approche canadienne actuelle qui n'est pas présentée de façon explicite, comme c'est le cas des États-Unis, dans un document directeur. Elle se résume à négocier : 1) un chapitre sur le « travail » dans l'ALE; 2) des obligations faisant référence à l'« Agenda pour le travail décent » de l'OIT et à la Déclaration de l'OIT de 1998; 3) une clause de non-dérogation; 4) des pénalités monétaires en cas de violation qui seront versées dans un fonds destiné à développer des activités de coopération en matière de travail[27]. Fait remarquable, les lois nationales peuvent, dans une certaine mesure, être contestées par le partenaire commercial dans le cas où elles n'incorporent pas les normes internationales de l'OIT[28] ou si leur application fait défaut.

Dans le cas des États-Unis[29], on peut distinguer quatre modèles dont le premier est l'ANACT. Le deuxième est illustré par l'ALE avec la Jordanie. Cet accord intègre des dispositions relatives au travail dans un chapitre qui est inclus dans le texte même de l'ALE. En cas de violation des dispositions du chapitre sur le travail, il prévoit des sanctions monétaires et commerciales similaires à celles des autres chapitres de l'accord. Cela dit, il faut souligner que ces deux pays ont par ailleurs convenu dans une communication écrite que les disputes seraient résolues sans avoir recours aux sanctions et que, les droits

23. Voir le texte : http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pt/psait/acdt/08accord_canada_costaricain.shtml.

24. Le langage de la diplomatie commerciale évite l'emploi de ces termes et préfère parler de « suspension des privilèges commerciaux » ou de « compensations financières » même si, en pratique, il s'agit bel et bien de sanctions.

25. Deux ans après la décision du groupe spécial d'examen, la partie plaignante peut prendre des mesures, mais celles-ci ne peuvent pas être des pénalités monétaires ni des compensations commerciales.

26. Dans le contexte de sa stratégie commerciale mondiale, le Canada a signé un ALE avec les membres de l'Association européenne de libre-échange (Islande, Liechtenstein, Norvège et Suisse) qui n'intègre pas de dimension sociale. L'ALE avec le Pérou signé le 29 mai est le plus récent accord signé par le Canada avec un chapitre sur le travail. Des négociations avec la Colombie se sont terminées en juin 2008; le texte de l'accord n'est toujours pas diffusé, mais il devrait être identique ou analogue à celui de l'ALE Canada/Pérou. Le Canada poursuit des négociations avec la Corée, la République Dominicaine, Singapour et les quatre pays de l'Amérique centrale (Salvador, Guatemala, Honduras et Nicaragua). Des négociations avec la Jordanie sont terminées, mais le texte de l'accord n'était pas diffusé au moment de la rédaction du présent article. Des négociations doivent également être entreprises avec la Communauté des Caraïbes et le Panama.

27. Ce lien existait auparavant, mais il avait été abandonné dans l'accord Canada/Costa Rica qui ne prévoyait pas de pénalités monétaires.

28. En ce qui a trait à l'application des lois, l'ensemble des droits listés peut faire l'objet d'une procédure de consultation et de règlement des différends. Si l'on considère le contenu des lois, l'accord prévoit des consultations ministérielles (article 13) et le mécanisme de règlement des différends (article 14) pour les normes définies par la Déclaration de l'OIT de 1998, alors que pour les conditions de travail acceptables, y compris les deux autres normes (salaire minimum ainsi que santé et sécurité au travail) et la protection des travailleurs migrants, il est plus difficile de remettre en cause le contenu des lois. Il est plus juste de dire que le contenu des lois peut être remis en question, mais que le processus de plainte ne peut se rendre plus loin que les consultations ministérielles. La raison de cette différence, comme Pierre Bouchard, directeur du Bureau de la coopération interaméricaine dans le domaine du travail de Ressources humaines et développement social du Canada, l'a expliqué publiquement lors de la conférence « Humaniser le commerce », est qu'il n'existe pas de point de référence tel que la Déclaration de l'OIT de 1998 qui permettrait à un groupe d'examen spécial de rendre une décision sur le respect ou non de cette obligation par les parties. Il s'agit donc plus d'un problème légal que d'une volonté de donner moins d'importance à ces droits qu'à ceux qui sont inclus dans la Déclaration de l'OIT de 1998. En comparaison, l'ALE États-Unis/Pérou prévoit les mêmes dispositions, à l'exception du fait que, en ce qui a trait à la protection des travailleurs migrants, comme les dispositions concernant le salaire minimum, les conditions de travail ainsi que la santé et la sécurité au travail, il n'est pas possible de remettre en cause le contenu des lois nationales.

29. Depuis l'ALENA, les États-Unis ont négocié des ALE avec dix-sept pays (Jordanie, Chili, Singapour, Australie, Maroc, Bahreïn, Oman, République dominicaine, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Pérou, Colombie, Panama et Corée).

fondamentaux du travail internationalement reconnus sont ceux qui sont définis par les États-Unis[30]. L'accord engage surtout les parties à respecter leur législation nationale[31] et précise que les normes du travail ne doivent pas être utilisées pour encourager le commerce[32].

Le troisième modèle regroupe les accords conclus conformément à la loi de 2002 sur le commerce et ratifiés avant l'entente de mai 2007[33]. Si l'accord avec la Jordanie avait ouvert la possibilité de recourir au mécanisme de règlement des différends, tous les accords ultérieurs signés durant cette période excluent cette possibilité (sauf exception) et mettent l'accent sur la coopération volontaire pour la mise en œuvre et le suivi de l'accord.

En outre, quatre éléments compliquent encore plus ces accords : 1) ils font tous simultanément référence aux normes fondamentales de l'OIT et aux normes américaines, appelées « droits internationalement reconnus du travailleur »; 2) les lois nationales priment les normes internationales; 3) les engagements à respecter les normes du travail ont davantage pour objet d'assurer des conditions de concurrence loyale que de défendre les travailleurs; 4) en cas de litige, le commerce ne doit pas en faire les frais. En d'autres termes, si l'intégration des clauses sociales dans les ALE peut sembler constituer un gain pour les défenseurs des droits des travailleurs au moment des négociations commerciales, au bout du compte, les résultats restent peu satisfaisants.

À la suite de l'entente conclue en mai 2007, les États-Unis ont renforcé les obligations en matière de respect des normes du travail dans les ALE, y compris dans ceux qui étaient déjà conclus[34]. L'accord de « promotion des échanges » avec le Pérou est le premier[35] à intégrer ces nouvelles dispositions et à avoir été approuvé par le Congrès avec une forte majorité[36]. La nouvelle version du chapitre 17 sur le travail est bien différente de l'ancienne[37]. Cet accord illustre un quatrième modèle dont les éléments principaux sont : 1) l'engagement à intégrer dans les lois nationales les normes de la Déclaration de l'OIT de 1998; 2) une clause de non-dérogation; 3) l'application de mécanismes de règlement des différends et des pénalités plus fortes; 4) la mise en place d'un mécanisme de coopération et de renforcement des capacités administratives dans le domaine du travail.

De son côté, le Canada, dans ses négociations avec le Pérou et la Colombie, a aussi adopté cette approche tout en se démarquant à plusieurs égards de la position américaine. De façon générale, les deux pays continuent de privilégier l'approche coopérative mais la grande nouveauté vient du fait que, désormais, les dispositions sur le travail se trouvent presque sur un pied d'égalité avec les autres dispositions commerciales. Elles sont donc *de facto* soumises, dans les ALE des États-Unis, aux mêmes obligations de respect et, en cas de litige, au mécanisme de règlement des différends, avec cependant beaucoup de souplesse. Pour le Canada, elles sont également plus contraignantes qu'elles ne l'étaient dans les accords signés auparavant.

30. Ces droits, au nombre de cinq (voir l'encadré 1), ont été introduits dans la législation de 1974 sur le commerce et définis dans celle de 1984. Leur originalité est de reconnaître le droit des travailleurs à avoir des « conditions de travail acceptables » (salaires, heures de travail et santé et sécurité au travail).

31. « [Each] Party shall strive to ensure that its laws provide for labor standards consistent with the internationally recognized labor rights set forth in paragraph 6 and shall strive to improve those standards in that light » (art. 6.3). La formule *strive to ensure*, qui est ambiguë, reviendra dans les accords ultérieurs. Pour certains, il ne s'agit que d'un vague engagement qui ne lie pas les parties; pour d'autres, au contraire, la formule est semblable à *take steps* et oblige les parties à mettre effectivement en œuvre les droits du travailleur, et ce, dans un délai raisonnable. Voir à ce sujet Carol J. PIER, « Workers' Rights Provision in Fast Track Authority, 1974-2007: An Historical Perspective and Current Analysis », Indiana Journal of Global Legal Studies, vol. 13, n° 1, janvier 2006, p. 77-103.

32. Cet accord ne fait toutefois pas référence aux investissements.

33. Ce sont les pays suivants : Chili, Singapour, Australie, Maroc, Bahreïn, Oman. S'y ajoutent les six pays de l'accord Amérique centrale/République dominicaine. Pour une comparaison, voir USTR, Comparison of the Labor Provisions in the U.S.-Jordan, CAFTA-DR, and Morocco FTAs, CAFTA Online Briefing Book, février 2005. Voir également : Mary Jane BOLLE, « DR-CAFTA Labor Rights Issues », CRS Report for Congress, RS22159, Washington, 8 juillet 2005; Kimberley Ann ELLIOTT, « Labor Standards, Development, and CAFTA », International Economics Policy Briefs, Washington, Institute for international Economics, mars 2004; Marley S. WEISS, « Architectural Digest for International Trade and Labor Law: Regional Free Trade Agreements and Minimum Criteria for Enforceable Social Clauses », University of Maryland School of Law Legal Studies Research Paper, n° 2006-2, 2006.

34. L'entente touche différents domaines, notamment le travail, l'environnement, la santé, la sécurité, l'investissement et la propriété intellectuelle. Le texte de l'entente est en ligne sur le site de l'USTR : http://www.ustr.gov/assets/Document_Library/Fact_Sheets/2007/asset_upload_file127_11319.pdf.

35. Précisons que c'est le premier des quatre accords en suspens à avoir été renégocié – les trois autres accords étant les accords avec la Colombie, le Panama, la Corée. « The Peru agreement represents a start on shaping a new trade policy that makes sure that the benefits of expanded trade will be more widely shared and its downsides addressed for those who have been left behind or left out. It is only the beginning of a necessary, active grappling with the challenges and opportunities of globalization » : Sander LEVIN, American Workers Seek a New Direction for Trade Policy U.S. must Shape Globalization to Spread the Benefits more Broadly, 12 nov. 2007.

36. L'accord est qualifié de Trade Promotion Agreement. La Chambre des représentants l'a ratifié le 8 novembre 2007 par 285 voix contre 132 et 16 abstentions, et le Sénat, le 4 décembre de la même année, par 77 voix contre 18 et 5 abstentions.

37. Voir, à ce sujet, Mary Jane BOLLE et M. Angeles VILLARREAL, Peru Trade Promotion Agreement: Labor Issues, CRS Report for Congress, RS22521, 13 novembre, http://www.nationalaglawcenter.org/assets/crs/RS22521.pdf.

Tableau 2 – Comparaison des accords du Canada liant commerce et travail

Canada/Pérou vs accords antérieurs et Canada/Pérou vs l'ALE États-Unis/Pérou

Aspects considérés	ANACT et Canada/Chili	Canada/Costa Rica	Canada Pérou	États-Unis/Pérou
Obligations liées aux normes fondamentales du travail de l'OIT	Non, précède la Déclaration. Lois nationales et onze principes (y compris ceux qui seront listés dans la Déclaration).	Non. Lois nationales et onze principes (Déclaration mentionnée en annexe).	Oui. Contenu des lois nationales devant incorporer les normes fondamentales du travail.	Oui. Contenu des lois nationales devant incorporer les normes fondamentales du travail.
Obligations au-delà de la Déclaration de l'OIT de 1998	Droit de grève/Conditions de travail/Santé et sécurité au travail/Travailleurs migrants/Garanties procédurales.	Droit de grève/Conditions de travail/Santé et sécurité au travail/Travailleurs migrants/Garanties procédurales.	Droit de grève/Conditions de travail/Santé et sécurité au travail/Migrants/Garanties procédurales (« Agenda pour le travail décent »).	Conditions de travail/Santé et sécurité au travail/Garanties procédurales.
Possibilité de remettre en cause la formulation des lois nationales	Non.	Non.	Oui. Toutes les obligations (consultations ministérielles) et les onze principes de la Déclaration (groupe spécial d'arbitrage).	Oui. Onze principes de la Déclaration seulement.
Clause de non-dérogation	Non.	Non.	Oui.	Oui.
Chapitre particulier ou ACT (Accord coopération travail)	ACT.	ACT.	Chapitre particulier et ACT.	Chapitre particulier.
Institutions	Commission trinationale/Consultations ministérielles/Groupe d'experts, groupe spécial arbitral.	Conseil ministériel, bureaux nationaux, groupe spécial d'examen.	Conseil ministériel, bureaux nationaux, groupe spécial d'examen.	Labor Affairs Council.
Mécanisme de règlement des différends	Oui. Mécanisme propre à l'ACT. Trois niveaux différents, seuls trois principes peuvent mener à des sanctions; pas de sanction à ce jour.	Oui. Mécanisme propre à l'ACT. Coopération. Consultations ministérielles seulement puisqu'il n'y a pas de possibilités de pénalité financière ou de sanction.	Oui. Mécanisme propre à l'ACT. Consultations pour toutes les obligations. Groupe d'examen si l'ACT est lié au commerce et non-respect systématique de l'accord à l'exception des obligations liées aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité au travail) et aux travailleurs migrants. Application des lois sur ces sujets qui continuent toutefois d'être soumis au groupe d'examen.	Mécanisme identique à ceux des autres chapitres de l'ALE.
Pénalités ou sanctions	ANACT : maximum de 20 millions de dollars la première année ou 0,007 % des échanges (fonds de coopération); suspension des avantages. Chili : maximum de 10 millions de dollars (fonds), pas de sanction.	Non. Après deux années, mesures unilatérales autres que pénalité monétaire ou sanction.	Maximum de 15 millions de dollars par année (fonds de coopération pour des activités liées au travail sur le territoire de la partie visée).	Pénalités et sanctions.
Coopération et capacités	Engagement accommodant. Assistance technique.			Engagement souple d'assistance technique. Mécanisme spécifique.
Droit privé	Oui. Communications du public vers les bureaux nationaux. Conflits État-État.			

3) ALE Canada/Pérou et États-Unis/Pérou

Les ALE conclus par le Canada et les États-Unis avec le Pérou nous permettent d'analyser les zones de convergence et d'observer le chemin parcouru en quinze ans par les deux pays depuis l'ANACT. Nous allons comparer les approches canadienne et américaine en revenant sur les principales innovations des deux accords signés avec le Pérou[38].

Chapitre « travail » ou accord parallèle

Le Canada avait jusque là favorisé la formule des accords parallèles. Il s'agissait d'une solution pratique pour contourner le problème constitutionnel de l'approbation des accords par les provinces. Cette formule résultait aussi du fait qu'il n'existe pas, au Canada, de groupes de pression poussant le débat et les politiques en ce sens. Désormais, le Canada et les États-Unis tendent à favoriser l'inclusion d'un chapitre « travail » dans le texte de l'ALE.

A l'exception de l'ALENA, tous les accords de libre-échange signés par les États-Unis depuis celui qui a été conclu avec la Jordanie incluent un chapitre sur le travail et un autre sur l'environnement dans le corps même du texte. La question fut réglée dans la loi de 2002 sur le commerce : 1) les normes du travail font partie des objectifs de négociation, y compris à l'OMC; 2) tous les accords commerciaux, bilatéraux et même

38. Mentionnons que les accords avec la Colombie sont quasiment identiques dans les deux cas. Il faut ajouter que plusieurs négociations avec d'autres pays sont désormais terminées, mais nous avons choisi de comparer les deux ALE avec le Pérou qui offraient au moment de la rédaction de notre article la base la plus actuelle pour l'analyse comparative des approches nationales de ces deux pays d'Amérique du Nord.

multilatéraux doivent avoir des chapitres spécifiques sur le travail et l'environnement; 3) ces chapitres font l'objet d'un examen particulier par des comités spécialisés. Le débat porte donc désormais sur deux aspects : le respect effectif des obligations et les sanctions en cas de litige. L'influence des groupes de pression, surtout les organisations humanitaires, ainsi que le contrôle effectif qu'exerce le Congrès sur les orientations et le suivi de la politique commerciale ont joué un rôle décisif dans cette évolution.

À la différence des États-Unis où le débat sur les normes du travail est extrêmement politisé, le Canada a préféré, du moins jusqu'à la conclusion des nouveaux accords, dissocier les questions humanitaires des questions commerciales et éviter un débat politique entre le gouvernement fédéral et les provinces. La formule des accords parallèles lui offrait beaucoup de souplesse, tant à l'égard des autres pays que par rapport aux provinces[39]. L'ALE avec le Pérou marque un tournant : c'est la première fois que le Canada intègre un chapitre sur le travail dans le corps du texte. Cela dit, le chapitre 16, intitulé « Travail », ne contient que trois articles. Le troisième, soit l'article 1603, renvoie à l'Accord de coopération dans le domaine du travail annexé à l'ALE. C'est en fait lui qui nous donne une idée plus précise des innovations institutionnelles en matière de travail.

Obligations : principes retenus

L'ANACT avait l'originalité d'énoncer onze principes généraux en matière de normes du travail. L'OIT a ensuite retenu une liste plus courte, comptant quatre principes, proche de celle proposée au Sommet de Copenhague en 1995 et par l'OCDE en 1996[40]. L'OIT associait alors ces principes aux droits de la personne, estimant qu'ils déterminaient les autres droits du travail. Elle laissait ensuite à chaque État le soin de définir ces « autres droits » en fonction de leur niveau de développement et de leurs choix collectifs. Les États-Unis, qui avaient été à l'origine des débats sur la question du travail à l'OCDE et à l'OIT, avaient alors accepté le compromis de l'OIT dans la mesure où il introduisait des normes universelles. Ils ont cependant continué à promouvoir leur propre liste courte qui avait le mérite d'introduire l'obligation morale de lier l'amélioration des conditions de travail au développement économique.

Le Canada et les États-Unis ont désormais clairement adopté une approche similaire qui oblige les parties à incorporer dans le contenu d'un accord des lois nationales et à protéger les droits couverts par les normes définies par la Déclaration de l'OIT de 1998[41]. En effet, dans le chapitre 16 de l'ALE Canada/Pérou, les deux pays « affirment leurs obligations à titre de membres de l'OIT et leurs engagements contenus dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail (1998) et son suivi (la Déclaration de l'OIT) », tout en affirmant également le respect mutuel des lois nationales[42]. On indique donc que les deux pays ont des obligations internationales, en tant que pays membres de l'OIT, mais que celles-ci ne remettent pas en cause la souveraineté des États.

Puis, l'article 1602, établit les objectifs qui vont « donner corps à leurs engagements internationaux respectifs [et] renforcer [la] coopération dans le domaine du travail ». Ces objectifs sont principalement l'amélioration des conditions de travail et du niveau de vie dans chacun des pays. Pour atteindre cet objectif, les parties s'engagent à promouvoir l'application effective des lois nationales et leurs engagements internationaux ainsi qu'à réaliser une coopération internationale en matière de travail, notamment pour renforcer les capacités administratives en matière d'application des lois du travail.

L'annexe offre également des indications enrichissantes. On y constate que l'ALE Canada/Pérou va plus loin et fait aussi référence aux droits traités dans l'« Agenda pour le travail décent » de l'OIT[43]. L'accord engage en effet les parties contractantes à veiller à ce que leurs lois et règlements respectent et protègent les principes et les droits du travail internationalement reconnus et en fassent la promotion. Les quatre premiers[44] se réfèrent à la Déclaration de l'OIT de

39. Au Canada, le gouvernement fédéral doit composer avec les pouvoirs des provinces dans ce domaine. Grâce à l'accord avec le Pérou, et à l'inclusion d'un chapitre, les dispositions seront applicables plus rapidement, en ce qui concerne le Pérou plus particulièrement, puisqu'au Canada il faut toujours attendre que les conditions de participation des provinces soient remplies. En effet, selon l'article 29 et l'annexe 5, l'application de cet accord est donc immédiate en ce qui concerne le Pérou, alors que son application au Canada, plus complexe, dépend des provinces selon la procédure nationale en place pour l'entrée en vigueur de l'ALE.

40. OCDE, *op. cit.* Ce rapport de l'OCDE partait de la liste établie lors du Sommet de Copenhague. Nous remercions un des évaluateurs de cette revue d'avoir souligné le fait que les travaux préparatoires en vue de l'adoption de la Déclaration de l'OIT de 1998 ont débuté en 1994 au moment de la publication du *Rapport du Directeur général : des valeurs à défendre, des changements à entreprendre; La justice sociale dans une économie qui se mondialise : un projet pour l'OIT*, Conférence internationale du travail, 81e session, Genève, BIT, 1994.

41. Il faut rester prudent dans le cas des États-Unis. Certains souhaiteraient que ces nouvelles dispositions incitent ce pays à signer les conventions de l'OIT relatives à ces droits, voire qu'elles obligent tous les États à respecter les droits internationaux. Comme le souligne Kimberly Ann Elliott, de nombreux garde-fous existent dans les accords, notamment en matière d'application des dispositions, les traités commerciaux ne modifiant pas automatiquement les lois américaines, et l'on peut douter de l'éventualité de voir un pays contester les lois des États-Unis (Kimberly Ann ELLIOTT, « Treatment of Labor Issues in Bilateral Trade Agreements », dans I.M. Destler, *American Trade Politics in 2007: Building Bipartisan Compromise*, Washington, Peterson Institute, Policy Brief, mai 2007, appendice A).

42. Voir le site suivant : http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/Therightsatwork/Labour_Standards/lang--fr/index.htm.

43. Voir la section « Agenda pour le travail décent » sur le site de l'OIT : http://www.ilo.org/public/french/decent.htm.

44. La liberté d'association et le droit de négociation collective (y compris le droit de grève), la suppression du travail forcé, l'abolition du travail des enfants et la non-discrimination.

Tableau 3 – Obligations et résolution des litiges dans l'accord Canada/Pérou

Principes considérés	Contenu des lois (art. 2 et 3)		Application des lois (art. 4-7)	
	Consultations ministérielles (Art. 13)	Résolution des disputes (Art. 14)	Consultations ministérielles (Art. 13)	Résolution des disputes (Art. 14)
Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective	√	√	√	√
Suppression du travail forcé	√	√	√	√
Abolition du travail des enfants	√	√	√	√
Non-discrimination	√	√	√	√
Conditions de travail (salaires, heures de travail)	√ (Pas pour les États-Unis)	Non disponible	√	√
Santé et sécurité au travail	√ (Pas pour les États-Unis)	Non disponible	√	√
Travailleurs migrants	√ (Pas pour les États-Unis)	Non disponible	√ (Pas pour les États-Unis)	√ (Pas pour les États-Unis)

1998, tandis que les deux autres intègrent des normes liées à l'« Agenda pour le travail décent » de l'OIT. Cela touche ainsi les conditions de travail acceptables (salaire minimum, conditions de travail, heures de travail, santé et sécurité au travail) et les droit des travailleurs migrants qui doivent être protégés au même titre que les ressortissants de la partie visée.

Dans l'ALE États-Unis/Pérou, contrairement aux accords précédents, les « droits du travailleur internationalement reconnus » (DTIR) ont été remplacés par les droits fondamentaux au travail définis dans la Déclaration de l'OIT de 1998 (voir le tableau 4). L'élimination de toute forme de discrimination au travail est ainsi reconnue, ce qui ne l'était pas auparavant. Toutefois, la « cinquième norme américaine », qui porte sur les conditions de vie et de travail, est encore présente dans la définition qui est donnée des « lois du travail » (art. 17.8) : aux cinq normes fondamentales de l'OIT s'ajoute la référence à « acceptable conditions of work with respect to minimum wages, hours of work, and occupational safety and health[45] ».

Le texte est clair et percutant mais on se demande pourquoi des notes en bas de page viennent spécifier que toute violation doit découler du fait que la non-incorporation de droits fondamentaux (Déclaration de l'OIT) dans les lois nationales nuit au commerce ou à l'investissement, ce qui est également le cas des accords canadiens[46]. On spécifie également que les obligations faisant référence à l'OIT se limitent à la Déclaration de 1998. Cela semble indiquer que les États-Unis restent prudents et qu'ils ne veulent certainement pas remettre en question leurs propres lois ni leur souveraineté nationale[47]. Les États-Unis ont jugé nécessaire d'inscrire cette nuance, et il convient de souligner que seule la mise en œuvre des lois peut être remise en question.

En revanche, dans le cas de l'accord Canada-Pérou, la mise en œuvre et le contenu des lois concernant ces droits additionnels peuvent aussi être remis en question et faire l'objet de consultations ministérielles. Enfin, la référence aux conditions de travail « raisonnables » demeure ainsi toujours une obligation à respecter par l'autre partie, mais, contrairement à ce que souhaiteraient les groupes humanitaires, les États-Unis restent clairement en retrait à l'égard de l'« Agenda pour le travail décent ».

45. Dans le cas des États-Unis, seule la mise en oeuvre des lois peut être contestée. Dans le cas du Canada, l'obligation porte à la fois sur le contenu de la législation et sur sa mise en œuvre.

46. En principe, ce « test » ne peut s'appliquer que si une plainte est déposée à cet effet et soumise à un groupe d'examen spécial. Tant l'accord américain que l'accord canadien n'imposent pas cette obligation lorsque la plainte est soumise aux consultations ministérielles.

47. Cette situation s'explique probablement par le fait que les deux pays n'ont pas ratifié l'ensemble des huit conventions de la Déclaration de l'OIT de 1998, ce qui rend difficile d'y faire référence. La question reste ambiguë. En pratique, les lois nationales pourraient être contestées, mais comme les États-Unis n'ont signé que deux des huit conventions, les obligations demeurent limitées. Le problème est analogue pour le Canada où certaines provinces s'opposent à la signature de certaines des conventions. Dans les deux cas toutefois, le point de vue officiel est que les lois nationales sont conformes à la Déclaration et à ses principes. La possibilité que cette question soit amenée devant un groupe spécial existe donc. Le risque est cependant limité.

Tableau 4 – Normes internationales du travail

Droits internationalement reconnus du travailleur	Principes relatifs au travail	Principes et droits fondamentaux du travail	Droits internationalement reconnus dans le domaine du travail	Principes et droits internationalement reconnus dans le domaine du travail
Trade and Tariff Act of 1984	**Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT)**	**Organisation internationale du travail**	**Accord de promotion des échanges entre les États-Unis et le Pérou**	**Accord de coopération dans le domaine du travail entre le Canada et le Pérou**
1. Droit d'association. 2. Droit d'organisation et de négociation collective. 3. Interdiction de toute forme de travail forcé ou obligatoire. 4. Âge minimal pour le travail des enfants. 5. Conditions de travail acceptables, quant aux salaires minimums, aux heures de travail et aux conditions de santé et de sécurité au travail.	1. Liberté d'association et protection du droit d'organisation. 2. Droit de négociation collective. 3. Droit de grève. 4. Interdiction du travail forcé. 5. Protections accordées aux enfants et aux jeunes gens en matière de travail. 6. Normes minimales d'emploi. 7. Élimination de la discrimination en matière d'emploi. 8. Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. 9. Prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. 10. Indemnisation en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles. 11. Protection des travailleurs migrants.	1. Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective. 2. Élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire. 3. Abolition effective du travail des enfants. 4. Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.	1. Liberté d'association. 2. Reconnaissance effective du droit de négociation collective. 3. Élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire. 4. Abolition effective du travail des enfants (et interdiction des pires formes de travail des enfants). 5. Suppression de la discrimination sur le lieu de travail. 6. Conditions de travail acceptables, quant au salaire minimum, aux heures de travail et aux conditions de santé et de sécurité au travail.	1. Liberté d'association et droit de négociation collective (y compris la protection du droit d'organisation et du droit de grève). 2. Suppression de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire. 3. Abolition effective du travail des enfants (y compris les mesures de protection des enfants et des jeunes gens). 4. Suppression de la discrimination en matière d'emploi et d'activités professionnelles. 5. Conditions de travail acceptables en ce qui touche au salaire minimum, aux heures de travail et à la santé et à la sécurité au travail. 6. Reconnaissance aux travailleurs migrants des mêmes protections juridiques que celles dont jouissent les ressortissants de la partie visée intéressée en matière de conditions de travail.

Ainsi, malgré des différences sur le plan de la formulation et bien que les États-Unis semblent plus prudents lorsqu'il s'agit de remettre en cause les lois nationales, l'esprit de l'entente est le même : le progrès social doit aller de pair avec le développement économique et ce dernier doit accompagner le développement des échanges. Autre élément de similitude : le langage est plus qu'explicite lorsqu'il est question de respect et de promotion des normes internationales du travail. Enfin, le contenu des lois nationales peut être remis en cause, tout comme leur application effective, certes, mais aucune dérogation n'est possible.

Application et non-dérogation

Les deux accords, qui réaffirment le respect mutuel des lois nationales, comprennent des dispositions très sévères qui engagent la partie adverse à appliquer effectivement ses lois du travail et à garantir le respect de la Déclaration de l'OIT de 1998. Les normes et les principes intégrés ne sont plus de l'ordre des « bonnes intentions » appliquées selon le bon vouloir des pays. Chaque partie signataire doit s'assurer que les droits fondamentaux se trouvent dans sa législation du travail et sont respectés. L'article premier de l'accord Canada/Pérou souligne ceci : « Chacune des Parties fait en sorte que ses lois et règlements, de même que les pratiques établies sous son régime, incorporent et protègent les principes et les droits internationalement reconnus dans le domaine du travail ».

De plus, l'article 2 renforce cette disposition avec une clause de non-dérogation analogue à celle qui fait l'objet de l'article 17.2.2 de l'ALE États-Unis/Pérou[48]. Les deux ALE comportent

48. Dans le cas de l'ALE Canada/Pérou, on trouve ceci : « Toute Partie ne renonce pas ou ne déroge pas, ni n'offre de renoncer ou de déroger, à son droit du travail d'une façon qui affaiblisse ou qui diminue l'adhésion aux principes et aux droits du travail internationalement reconnus énoncés à l'article 1, dans le but de stimuler le commerce ou l'investissement ».

une clause de non-dérogation qui engage les pays à ne pas déroger à l'application des lois nationales. Cette clause a pour objet d'établir des conditions de concurrence loyale dans les échanges – ne pas affaiblir les lois et leur respect en vue de stimuler le commerce et l'investissement – mais surtout d'éviter que les parties contractantes prétextent des raisons reliées au commerce pour retarder les réformes du travail ou repousser l'application des dispositions de la loi[49].

Les mesures gouvernementales d'application des lois nationales sont spécifiées, dans le cas de l'ALE Canada/Pérou, par une liste de mesures jugées appropriées telles que l'inspection, la surveillance, les enquêtes et les actes de procédure de résolution des conflits impliquant des sanctions appropriées en cas de violation[50]. Dans le cas de l'ALE États-Unis/Pérou, ces mesures ne sont pas énumérées : il est plutôt question d'engager les pays à appliquer effectivement leurs lois en matière de travail *(shall not fail to effectively enforce its labor laws)* d'une manière qui touche le commerce et l'investissement. Il est également précisé que le manque de ressources et les délais pour des raisons de procédure ne sont plus des arguments suffisants pour déroger aux dispositions de l'accord. Le langage est contraignant et marqué : aucune raison ne peut justifier l'affaiblissement des lois ou leur non-application, que ce soit en vue de gagner un avantage économique ou pour ne pas nuire aux échanges. Il faut encore mentionner que, dans les deux cas, pour qu'il y ait violation, il doit y avoir action ou inaction dans ce sens, et ce, sur une longue durée ou de manière récurrente.

Les deux accords indiquent aussi clairement que toute partie intéressée doit pouvoir avoir accès aux tribunaux et que ceux-ci doivent être impartiaux, indépendants, compétents et pourvus de ressources appropriées. Cette disposition n'est pas nouvelle, mais elle est renforcée et elle permet à toute personne intéressée d'engager une procédure légale en cas de litige[51]. Aucune partie ne peut cependant engager une procédure sur le territoire de l'autre partie, ce qui protège les deux parties de l'application extraterritoriale des lois du partenaire.

Les nouveaux accords, en particulier l'ALE États-Unis/Pérou, ne se limitent pas à demander à chaque partie de respecter ses lois et de ne pas affaiblir les normes du travail en vue de créer un avantage commercial ou d'attirer les investissements. Ils reconnaissent également qu'il existe un lien de complémentarité entre le commerce et le travail[52] et que ce lien doit être effectif. En conséquence, il doit se traduire par une amélioration effective des conditions de vie et de travail. Cela est clairement indiqué dans l'article 17.6 de l'ALE États-Unis/Pérou : « Recognizing that cooperation on labor issues plays an important role in advancing development in the territory of the Parties and in enhancing opportunities to improve labor standards, and to further advance common commitments regarding labor matters ».

Par contre, il est curieux que la coopération, qui est aussi un élément très important de ces nouveaux accords, ne donne pas lieu à des obligations contraignantes puisque l'on compte plutôt sur la bonne volonté des parties. On notera néanmoins que, dans le cas de l'ALE États-Unis/Pérou, un mécanisme spécifique est prévu pour améliorer les conditions de travail et faire avancer les intérêts communs (art. 17.6).

Mécanismes institutionnels et résolution des litiges

Les deux accords prévoient des mécanismes institutionnels pour surveiller la mise en œuvre des accords et réaliser les activités de coopération devant faire avancer les objectifs communs en matière de travail. L'esprit général des deux accords est aussi conciliant que possible de manière à respecter les systèmes nationaux et à privilégier la recherche de solutions aux litiges fondées sur la coopération. Le recours au mécanisme de règlement des différends reste l'ultime étape qui intervient après que toutes les formes de consultation aient été épuisées.

Sur le plan institutionnel, l'ALE États-Unis/Pérou prévoit la création d'un conseil des affaires du travail (*Labor Affairs Council*), alors que celui entre le Canada et le Pérou crée un conseil ministériel (*Ministerial Council*)[53]. Les décisions y sont prises par consensus et l'esprit de collaboration doit orienter leurs

49. Dans le cas du Canada, cette clause vise également les droits liés à l'« Agenda pour le travail décent » (salaire minimum, santé et sécurité au travail, heures de travail et protection des travailleurs migrants).

50. Cela est analogue aux accords antérieurs, la nouveauté étant que les pays s'engagent désormais à « encourager l'institution de comités travailleurs-employeurs pour s'occuper des questions de réglementation des lieux du travail [et à] offrir des services de médiation, de conciliation et d'arbitrage ou encourager le recours à de tels services ».

51. Les « garanties procédurales » d'accès aux tribunaux (art. 4), lesquels doivent se montrer justes, équitables et transparents (art. 5), ne sont pas nouvelles, mais les dispositions concernant l'appel des décisions rendues par les tribunaux sont plus claires. Chacune des parties fait en sorte qu'elles aient le droit de demander la révision et la correction des décisions rendues à l'issue de l'une ou l'autre procédure. Les dispositions au sujet de l'information du public sont également renforcées : « le droit du travail, sa réglementation, ses procédures et ses décisions administratives concernant toute question visée par l'ACT doivent être publiées ou accessibles "dans les moindres détails" » (art. 6.1).

52. Voir *Le commerce et l'emploi, un défi pour la recherche en matière de politiques, op. cit.*

53. Dans le cas du Canada, le conseil ministériel se voit assigner de nombreuses fonctions en matière de coopération et de développement des capacités en matière de travail. Elles englobent notamment l'information du public, l'inspection du travail, la formation et l'assistance sociale, les relations de travail, les travailleurs étrangers, le genre, la production de statistiques, les micro-entreprises et petites entreprises ou encore les meilleures pratiques, y compris la responsabilité sociale des entreprises.

travaux. Malgré quelques différences notables, ces conseils binationaux de haut niveau voient à mettre en œuvre l'accord, à superviser les travaux des comités et des experts, à trouver des solutions aux litiges et à remplir toute fonction que les parties jugent utiles. Les deux accords reprennent la formule habituelle des « points de contact », autrement dit de bureaux administratifs spécialisés au sein des ministères du Travail. Ce mode institutionnel permet de désigner des interlocuteurs précis et facilite l'échange d'information entre les pays, que ce soit sur les lois, les enquêtes ou les meilleures pratiques. Leur rôle est aussi très important en matière de litiges puisque ce sont eux qui reçoivent les soumissions, étudient les dossiers et préparent les consultations[54].

En cas de non respect des engagements par un pays, l'autre partie peut, à la suite d'une procédure de consultation obligatoire, recourir à des mécanismes plus coercitifs. Les deux accords prévoient des communications et des consultations à l'échelle des bureaux nationaux. Dans le cas de l'ALE États-Unis/Pérou, si la partie plaignante n'est pas satisfaite après 60 jours, elle peut demander des consultations ou une intervention de la commission et, en dernier recours, activer le mécanisme de règlement des différends. Ce dernier peut entraîner des pénalités monétaires ainsi que la suspension des avantages et de privilèges commerciaux. En clair, une fois passée l'étape de la coopération et de la consultation prévue au chapitre 17, le mécanisme de règlement des différends est le même que celui qui s'applique à tous les autres domaines traités dans l'ALE, ce qui implique la possibilité de pénalités monétaires et d'une suspension des avantages commerciaux.

L'ALE Canada/Pérou est moins « punitif ». Il prévoit en effet un mécanisme de règlement des différends propre à l'accord qui lie les deux pays, mais il exclut toute sanction commerciale[55]. Il n'en demeure pas moins que le Canada a adopté une approche plus contraignante que dans le cas de l'accord Canada/Costa Rica. La dernière entente intègre un mélange équilibré des approches « incitatives » et « punitives » (*stick-carrot-sunshine*). Les mesures incitatives sont liées à des efforts de coopération et à des mesures en vue d'accroître la transparence.

En cas de plainte, la phase initiale du processus prévoit des consultations ministérielles d'une durée maximale de 180 jours. L'étape suivante prévoit la mise sur pied d'un groupe spécial, constitué de trois membres[56], qui doit statuer sur les allégations de violation de l'accord ayant des effets sur le commerce[57]. En cas de violation, des pénalités d'une valeur maximale de 15 millions de dollars américains par année peuvent être imposées. Elles devront être versées dans un fonds de coopération servant « à financer des initiatives appropriées dans le domaine du travail sur le territoire de la Partie visée par l'examen ». Cette approche mise bien évidemment sur la volonté des pays à respecter leurs engagements, mais les pénalités financières peuvent avoir un effet dissuasif important. Celles-ci peuvent avoir un effet « marteau » vu l'importance des montants[58], mais il faut aussi considérer ce que l'on appelle le *sunshine effect*, soit l'impact que peuvent avoir la mise au grand jour d'une plainte et l'activation du mécanisme de règlement des différends. On peut ainsi penser que ce processus viendra sanctionner la partie qui est mise en accusation, et ce, avant même qu'un groupe spécial ait pris toute décision.

L'ALE Canada/Pérou innove et va aussi plus loin que l'ALE États-Unis/Pérou sur le plan de la transparence puisque le public peut assister aux réunions du Conseil des ministres qui doit répondre aux questions posées. De même, tous les rapports doivent être publiés et les travaux des groupes doivent aussi être rendus publics (art. 16.3). L'innovation la plus intéressante est sans doute la possibilité, pour le Conseil des ministres, de faire appel à des experts indépendants pour produire un rapport sur la plainte qui devra être rendu public. Dans l'ALE États-Unis/Pérou, les plaintes en matière de travail étant traitées de la même manière qu'une plainte commerciale, le processus est beaucoup moins ouvert au public.

En somme, on peut observer, tant du côté canadien que du côté américain, un net renforcement dans la procédure de

54. L'accord Canada/Pérou prévoit la consultation, pour appuyer ou informer le conseil ministériel, de comités nationaux sur le travail comprenant des membres de son public, notamment des milieux syndicaux et du patronat. Également, un bureau au sein de son ministère du Travail doit agir comme point de contact et assurer la coordination des programmes et des activités de coopération inscrits dans l'annexe 1 (ce qui comprend des activités liées aux obligations de l'accord ainsi qu'à la facilitation de la mobilité des travailleurs).

55. Le chapitre sur le travail, tout comme d'ailleurs le chapitre sur l'environnement, ne peut mener à l'activation du mécanisme de règlement des différends de l'ALE prévu au chapitre 21. Ce mécanisme, appelé « procédure d'examen de l'exécution des obligations », est décrit dans les articles 12 à 21 et dans les annexes 4 et 5 de l'*Accord de coopération dans le domaine du travail* (ACT).

56. Chaque pays sélectionne un membre et le troisième, le président, doit être choisi suivant la procédure suivante : 1) la partie visée soumet trois noms; 2) la partie requérante peut choisir parmi ces personnes ou soumettre une nouvelle liste; 3) la partie visée peut choisir parmi ces trois nouvelles personnes; et 4) il reviendra aux parties de demander au directeur général du Bureau international du travail de le nommer.

57. Une limite de 30 jours s'applique relativement à la décision du groupe d'examen établissant si oui ou non la « question se rapporte au commerce » (art. 15). Le groupe d'examen a un délai qui varie de 120 à180 jours pour présenter la version provisoire de son rapport et 60 jours de plus pour en présenter la version définitive (art. 17-18).

58. Le pays plaignant a droit de regard sur l'utilisation des pénalités déposées dans le fonds créé à cet effet. Sans accord sur l'affectation de ce fonds, les pénalités pourraient s'accumuler d'année en année. Mentionnons, à titre d'exemple, que dans le cas de la Colombie le montant maximal de la pénalité, soit 15 millions de dollars, équivaut à peu près au budget total du ministère du Travail de ce pays.

suivi et de respect des engagements dans le domaine du travail. Le Canada insiste cependant davantage sur la transparence et son approche est moins punitive que l'approche américaine. On peut la considérer comme à mi-chemin entre l'approche contraignante des États-Unis et l'approche fondée sur la coopération volontaire adoptée notamment par l'UE, qui ne semble pas, pour le moment, se diriger vers le recours à des pénalités monétaires ou à des sanctions.

L'ALE Canada/Pérou fait également référence, pour la première fois, à la responsabilité sociale des entreprises[59], ce qui est important puisque celles-ci sont effectivement responsables des conditions de travail et doivent, au premier chef, respecter les lois nationales et les normes internationales. Si cet accord et les nouveaux accords négociés par le Canada ne permettent pas de cibler les entreprises directement (ce sont les États qui sont visés et il n'est pas possible de porter plainte sans passer par le mécanisme interétatique de règlement des différends), le fait de faire appel à la responsabilité sociale des entreprises et de leur demander de respecter les lois nationales et les normes internationales du travail constitue un pas dans la bonne direction.

Dans les deux accords, une plus grande place est également accordée à la coopération internationale en matière de travail. L'ALE États-Unis/Pérou prévoit la création d'un mécanisme de coopération et de renforcement des capacités administratives dans le domaine du travail (*Labor Cooperation and Capacity Building Mechanism*). Il est aussi prévu de rechercher la collaboration des organismes internationaux (l'OIT, Banque mondiale, Banque interaméricaine de développement et Organisation des États américains). Dans le cas de l'ALE Canada/Pérou, il n'y a pas de mécanisme spécifique, mais l'accord mentionne, à l'article 9, un plan d'action pour des activités de coopération en matière du travail. Dans les deux cas, une annexe établit la liste de domaines d'activités de coopération qui sont à peu près identiques dans les deux ALE considérés.

4) Avenir des clauses sociales dans les ALE

Quel est l'avenir des clauses sociales dans les ALE? Ces nouveaux accords auront-ils des effets utiles et positifs menant à l'amélioration de la régulation économique et sociale de la mondialisation? Sur ce chapitre, les grandes organisations internationales ont choisi de se taire, ce qui laisse planer le spectre du bilatéralisme avec les dangers qu'il comporte. Comme nous l'avons mentionné précédemment, les ministres du Commerce ont voulu mettre un terme définitif au débat sur les « clauses sociales » à l'OMC en le renvoyant à l'OIT dans leur Déclaration finale de Singapour (1996)[60]. Trois ans plus tard, la conférence ministérielle de Seattle (1999) s'est terminée par un fiasco, les pays en développement refusant à nouveau de traiter de la question et ce, malgré l'insistance pressante des États-Unis[61]. Depuis, rien n'a bougé à l'OMC, à l'exception de la publication d'un rapport commun avec l'OIT portant sur les interactions du commerce et du travail. Trois approches sont désormais possibles en cette matière.

La *première approche*, la plus radicale, consiste à refuser de traiter de la question. Les arguments sont simples. La croissance économique entraîne à long terme l'amélioration et la convergence des conditions de travail. Si tel est le cas, il faut laisser faire le temps et concentrer les énergies sur les facteurs de la croissance, dont, au premier chef, le commerce.

La *deuxième approche* consiste à dissocier les programmes du commerce international de ceux du travail et à laisser l'OIT remplir son mandat, ce qui n'exclut pas de lui donner plus de moyens pour le faire. C'est ainsi que, en 1998, fut adoptée la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail* et mise au point l'« agenda pour le travail décent ». Cette seconde approche comporte une faiblesse car la pratique est souvent loin des engagements de haut niveau et le fossé peut être profond entre les résolutions officielles et la réalité. L'autre problème tient au fait que, de façon paradoxale, l'OIT travaille dans l'indifférence générale et que les réalités économiques prennent toujours le pas, en dernier lieu, sur les engagements moraux et juridiques.

Certes, la Déclaration de l'OIT de 1998 est accompagnée d'un mécanisme de suivi. Ce dernier comprend une autoévaluation faite par les États consistant en un rapport annuel où chacun fait valoir ses efforts quant au respect des normes

59. Dans le préambule, il est mentionné ceci : « Reconnaissant l'importance d'encourager les pratiques librement consenties de responsabilité sociale des entreprises dans les limites de leurs territoires ou de leurs juridictions respectives, afin d'assurer la cohérence entre les objectifs économiques et les objectifs dans le domaine du travail [...] »

60. On peut y lire le paragraphe suivant sur les normes fondamentales du travail : « Nous renouvelons notre engagement d'observer les normes fondamentales du travail internationalement reconnues. L'Organisation internationale du travail (OIT) est l'organe compétent pour établir ces normes et s'en occuper, et nous affirmons soutenir les activités qu'elle mène pour les promouvoir. Nous estimons que la croissance économique et le développement favorisés par une augmentation des échanges commerciaux et une libéralisation plus poussée du commerce contribuent à la promotion de ces normes. Nous rejetons l'usage des normes du travail à des fins protectionnistes et convenons que l'avantage comparatif des pays, en particulier des pays en développement à bas salaires, ne doit en aucune façon être remis en question. À cet égard, nous notons que les Secrétariats de l'OMC et de l'OIT continueront de collaborer comme ils le font actuellement. » Ce paragraphe doit son existence aux États-Unis et à la menace qu'ils ont fait planer de ne pas signer la version définitive de cette déclaration si le respect des normes fondamentales du travail n'était pas reconnu.

61. Christophe BEZOU, « Le commerce, les clauses sociales et les normes du travail », dans C. Deblock, *L'organisation mondiale du commerce : où s'en va la mondialisation*, Montréal, Fides, La Presse, 2002, pp. 255-269. Voir également Christophe BEZOU, *La clause sociale – La négociation internationale menée par l'OIT*, Paris, Eska, 2007.

fondamentales traitées dans les conventions qui sont visées, même celles qui n'ont pas été ratifiées. Le mécanisme de suivi comprend aussi le rapport global du directeur général, présenté à la Conférence internationale annuelle du travail, portant sur l'une des normes de la Déclaration et oriente l'action future de l'OIT. Ce mécanisme de suivi est important, certains ayant même indiqué que l'un de ses effets positifs a été de favoriser la ratification des conventions. Il est cependant loin d'être contraignant.

L'OIT demeure une organisation internationale dont l'action et la pérennité sont fondées sur la promotion beaucoup plus que sur les capacités de coercition et le mécanisme de suivi n'ajoute pas grand-chose aux mécanismes qui existaient auparavant, si ce n'est de cibler la surveillance sur les droits et les principes énoncés dans la Déclaration[62]. Son approche demeure « promotionnelle », orientée vers le dialogue, la ratification des conventions et la mise en place de programmes de coopération, et les résultats apparaissent mitigés parce que le principal obstacle est d'ordre politique. En clair, il n'existe pas de consensus pour une déclaration plus forte et encore moins pour une clause sociale dans les accords de commerce. L'OIT ne s'exprime pas sur la question des clauses sociales. Toutefois, et fort heureusement, les nouveaux accords commerciaux font référence à la Déclaration de l'OIT de 1998 et semblent impliquer de plus en plus la coopération de l'OIT.

La *troisième approche* consiste à renforcer la coopération de toutes les institutions internationales pour promouvoir les normes du travail. Elle consiste aussi, par le fait même, à mettre ces normes à l'ordre du jour des négociations commerciales, qu'elles soient multilatérales, régionales ou bilatérales. C'est l'approche adoptée, entre autres, par les États-Unis, le Canada et l'UE. À défaut de voir les choses évoluer rapidement dans les forums internationaux, l'approche bilatérale ou régionale permet d'élargir l'horizon et d'ouvrir de nouvelles perspectives. Les clauses sociales semblent là pour rester malgré le silence des organisations internationales à leur sujet. Le danger des approches nationales ou régionales en matière de clauses sociales est de favoriser la mise au point de plusieurs cadres normatifs qui divergent et sèment une certaine confusion. Ils finissent également par exacerber les rapports de force et de domination et par privilégier les préférences institutionnelles et les intérêts des acteurs les plus forts. On peut cependant constater qu'une certaine concurrence vers le haut, sur papier du moins, semble s'installer entre des pays qui cherchent, depuis 2007, à obtenir des accords plus ambitieux, ce qui est une bonne nouvelle dans un monde où la « course vers le bas » (*race-to-the-bottom*) semble plutôt généralisée.

Il n'existe pas, dans ce domaine, de modèle unique, mais l'on observe néanmoins une certaine convergence des modèles nationaux. Outre celle qui existe sur le plan des principes, on a pu noter, dans les deux accords avec le Pérou, une convergence quant à leur mise en œuvre. Sur le plan des principes, la comparaison des accords du Canada et des États-Unis avec le Pérou montre, par-delà les différences, une volonté politique commune de faire valoir que les bénéfices du libre-échange ne doivent pas profiter qu'aux entreprises et qu'ils ne doivent surtout pas s'appuyer sur le non-respect des lois nationales sur le travail et de certaines normes internationales du travail. Dans un cas comme dans l'autre, les normes internationales du travail définies dans la Déclaration de l'OIT de 1998 doivent être respectées par les partenaires commerciaux.

On observe, en fait, deux variantes, au demeurant complémentaires : l'une consiste à privilégier la coopération et le soutien financier et technique de même que l'octroi de privilèges d'accès aux marchés, tandis que l'autre consiste à conditionner l'accès aux marchés au respect des normes du travail et, le cas échéant, à imposer des compensations financières, voire des sanctions commerciales[63].

Cette étude comparative nous a permis de mettre en lumière plusieurs innovations majeures :

1) Les normes internationales du travail sont au centre des approches du Canada et des États-Unis et cela peut même, surtout dans le cas du Canada, remettre en cause les lois nationales (et ainsi, dans une certaine mesure, la souveraineté nationale);

2) Les normes du travail sont de plus en plus sur un pied d'égalité avec les autres dispositions de l'accord, en particulier dans le cas de l'ALE États-Unis/Pérou. Toutefois, le mécanisme de règlement des différends reste inaccessible aux travailleurs sous une forme directe. Il revient en effet aux États d'y recourir et de trouver des solutions aux litiges. On recherche néanmoins plus de garanties procédurales, un dialogue plus large et plus de transparence dans le processus de traitement des plaintes;

62. Isabelle DUPLESSIS, « La déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux au travail : une nouvelle forme de régulation efficace ? », *Relations industrielles*, vol. 59, nº 1, hiver 2004, p. 52-72. Voir également, pour un avis contraire, Francis MAUPAIN, « Revitalization Not Retreat: The Real Potential of the 1998 ILO Declaration for the Universal Protection of Workers' Rights », *European Journal of International Law*, vol. 16, nº 3, juin 2005, p. 439-465 (consultable en ligne : http://ssrn.com/abstract=803809).

63. Dans un article fort intéressant, Pierre Verge analyse les accords des Amériques et les divise en deux catégories. D'une part, le premier type d'accords veut contrer le commerce déloyal, et donc promouvoir le libre-échange, alors que ceux de l'autre type (notamment élaboré par le Mercosur) porte directement sur le droit du travail dans une perspective de développement social plus mondial. Ce second type s'apparente au modèle promu par l'UE : Pierre VERGE, « Vers une graduelle "continentalisation" du droit du travail ? Aperçu de l'impact des accords plurinationaux américains en matière de travail », *Revue Études internationales*, vol. XXXV, nº 2, juin 2004, p. 287-306

3) La collaboration des deux parties est requise pour développer des capacités administratives et institutionnelles dans le domaine du travail, ce qui sous-entend un financement et une assistance technique appropriés; bien que la coopération reste volontaire, l'esprit des accords est de renforcer la coopération dans ce domaine;

4) La reconnaissance de la responsabilité sociale des entreprises constitue aussi une nouveauté. Beaucoup reste encore à faire, mais l'idée d'accorder certaines préférences commerciales aux entreprises qui respectent les normes du travail, comme cela se produit en Europe, commence à faire son chemin.

Devant le silence de l'OMC et de l'OIT sur ces accords, la concertation des pays en vue de l'élaboration d'une approche commune doit se frayer un chemin sans l'aide d'une organisation internationale multilatérale. À cet égard, le Canada a joué un rôle important dans la création d'un groupe de pays favorables à la mise au point et à la convergence des approches nationales et régionales en matière d'interface entre les règles commerciales et les dispositions portant sur le respect des normes du travail[64]. On peut ainsi espérer que les dangers de l'unilatéralisme et du bilatéralisme seront minimisés par la mise en réseau des autorités responsables des politiques en matière de commerce et de travail qui pourrait faire en sorte que de plus en plus de pays participent à ces efforts et adoptent des approches convergentes. La convergence s'avère importante, surtout pour les pays en développement, généralement ciblés par ces accords, qui devraient être mieux intégrés dans le processus d'élaboration de ces clauses. Les ALE seraient ainsi moins coûteux à négocier et enverraient des signaux plus clairs et cohérents aux États et aux entreprises.

Les défis de la coopération et de la convergence restent cependant nombreux. On en présentera quelques-uns avant de conclure[65]:

- L'« informalité » de la coopération : la création d'un réseau plus structuré pourrait accroître l'efficacité de la coopération internationale. Ainsi, l'exemple du Réseau international sur la concurrence pourrait être instructif;
- Le besoin de développer une vision commune de la régulation commerce-travail : il faut dépasser la convergence sur des questions « faciles » et aborder les questions qui font ressortir les divergences internationales, notamment l'approche plus « souple » de l'UE par rapport au modèle plus « contraignant » adopté par les pays nord-américains;
- La mobilisation des entreprises et l'application de mesures plus fortes (obligatoires ou incitatives) en matière de responsabilité sociale;
- L'accroissement de la transparence et l'approfondissement du dialogue social;
- La collaboration plus étroite de l'OIT et des autres organisations internationales;
- La plus grande participation des pays en développement et des pays émergents, laquelle fait encore beaucoup trop défaut;
- L'accroissement et le renforcement des engagements en matière de coopération internationale qui sont en mesure de répondre aux enjeux que posent les asymétries de développement en matière de gouvernance du travail et de politiques sociales, un problème que soulève avec raison l'étude commune OIT/OMC;
- Une plus grande efficacité de la surveillance des conditions de travail et des mécanismes de plaintes;
- Le développement généralisé, voire soutenu par un processus d'internationalisation qui impliquerait l'aide aux pays en développement, des programmes d'ajustement commercial pour aider les travailleurs qui subissent les contrecoups des restructurations liées au commerce et à l'investissement international.

Conclusion : humaniser le commerce?

Dans cet article, nous avons mis en lumière la convergence des approches du Canada et des États-Unis sur la question de la clause sociale dans les ALE. À la suite de la conclusion de l'ANACT, les deux pays avaient pris des voies plutôt différentes qui semblent désormais se rejoindre. Aujourd'hui, ce nouveau « quasi-modèle » nord-américain pourrait être diffusé dans les Amériques ou ailleurs et constituer une réponse institutionnelle aux enjeux sociaux de la mondialisation.

Toutefois, avant d'aboutir trop rapidement à des conclusions démesurément optimistes, nous devons observer que l'effet utile et concret de ces instruments, depuis l'ANACT, est très faible. Leur multiplication en vue de favoriser une mondialisation plus juste intervient dans un contexte qui n'est pas favorable aux travailleurs. Dans ce cas, on peut se demander si les ALE, en dépit de la plupart des nouvelles initiatives en

64. Le Canada a lancé une initiative intéressante qui va dans cette direction. Il a constitué le groupe « Amis du travail et du commerce – Group of Friends on Trade and Labour ». Ce groupe est constitué, pour le moment, du Canada, du Chili, des États-Unis, de l'UE et de la Nouvelle-Zélande. Ces cinq « amis » ont une politique officielle de négociation dans ce domaine. Cependant, on peut s'attendre à que ce groupe s'élargisse, notamment pour inclure certains pays des Amériques avec lesquels le Canada négocie des accords commerciaux.

65. Voir notamment quelques pistes supplémentaires dans Michèle RIOUX et Susan Ariel AARONSON, *Striking a Proper Match? Strategies to Link Trade Agreements and Real Labor Rights Improvements*, Atlantische Initiative, Atlantic-community.org, 23 mai 2008 (consultable également sur le site du projet GGT du CEIM : www.ggt.uqam.ca).

matière de travail, ne reflèteraient pas un recul. L'utilité et l'impact concret de ces accords restent en effet à démontrer et, en réalité, les ALE sont encore beaucoup plus favorables aux entreprises qu'aux travailleurs. Le retour du pendule se fait toujours attendre...

Nous devons cependant constater que l'esprit qui anime ces accords est que les droits des travailleurs doivent être respectés et que leurs conditions de vie et de travail doivent s'améliorer. Tout cela doit, bien entendu, être très nuancé, mais il est clairement reconnu que les normes et les conditions du travail ne sont pas de simples variables d'ajustement commercial ou des facteurs de productivité et de compétitivité : ce sont également des éléments centraux du progrès social. Dans ce sens, la libéralisation des échanges doit profiter au plus grand nombre et ses effets négatifs doivent être corrigés, dans un esprit de redistribution et de justice sociale.

Cela ne convaincra pas nécessairement les critiques et les sceptiques. Certains continuent de penser que les ALE sont négociés au seul bénéfice des entreprises, les normes du travail étant alors un moyen d'« acheter » l'appui politique des populations. D'autres estiment toujours que les « clauses sociales » n'ont d'effet qu'à court terme, au moment de la négociation. Selon eux, en l'absence de suivi et de moyens appropriés pour les mettre en vigueur, et surtout, sans participation de toutes les parties visées, dont les entreprises, il ne s'agit que d'un coup d'épée dans l'eau.

D'autres soutiennent la critique selon laquelle les clauses sociales ne seraient qu'une forme de protectionnisme déguisé ou une façon subtile d'enlever aux pays en développement leur avantage comparatif dans le domaine du travail. Cet argument n'est guère recevable. Nous avons vu, notamment dans notre principal exemple, qu'il ne s'agit pas d'imposer des normes ni de pénaliser le Pérou (ou tout autre pays), mais plutôt de l'aider à moderniser et à renforcer sa législation du travail et de s'assurer que les droits du travailleur y seront effectivement reconnus et respectés. Certes, le pari de voir ces instruments devenir des formes de régulation des échanges efficaces pour humaniser le commerce est difficile à tenir. Devant le silence de l'OMC et de l'OIT sur ces accords, les chances de gagner ce pari sont encore plus faibles.

Il faudra certainement des instruments plus efficaces que ceux qui existent actuellement si l'on veut pouvoir maîtriser et contrer les effets négatifs de la libéralisation du commerce et des investissements sur les travailleurs, que ce soit relativement à leurs droits fondamentaux, à leurs acquis politiques et légaux ou aux conditions de travail qui se détériorent pour plusieurs. Des avancées additionnelles produisant des résultats concrets significatifs devront inévitablement être réalisées, ce qui n'a pas été le cas des modèles précédents adoptés par le Canada et les États-Unis dont les effets ont été minimes.

Les ALE peuvent certainement constituer une trajectoire institutionnelle intéressante (une trajectoire que nous avons identifiée comme la trajectoire M-S) pour arriver à combler le vide institutionnel en matière de mécanismes de régulation du travail sur le plan mondial. Cependant, en privilégiant le libre-échange et la souveraineté des États en matière de régulation sociale, cette trajectoire restera toujours insuffisante. Tôt ou tard, des initiatives de régulation mondiale devront fournir les bases d'un processus de régulation économique et sociale. Le problème est qu'il n'existe actuellement pas de volonté politique d'établir une régulation au-delà des marchés, des acteurs privés et des États.

Une chose est cependant certaine : si les acteurs sociaux ne prennent pas ces instruments au sérieux et ne les testent pas, comme c'est généralement le cas au Canada, ces dispositions sur le travail ne pourront pas entrer en vigueur ni évoluer vers des formes plus contraignantes. L'opposition ou l'indifférence des acteurs sociaux à ces clauses sociales peut paradoxalement être un facteur qui renforce la déresponsabilisation des États et des entreprises en matière de respect des normes du travail et d'amélioration des conditions de vie des travailleurs. Elle peut certainement miner un terrain déjà passablement escarpé, c'est-à-dire celui qui doit mettre sur un pied d'égalité les droits des entreprises et ceux des travailleurs, que ce soit sur le plan national ou sur le plan international. Sans aucune pression de la société civile, les États, à commencer par le Canada, ne feront probablement pas preuve de volonté politique dans ce sens. Dans le contexte de crise financière qui plonge le monde dans une crise économique qui pourrait être dévastatrice sur le plan social, mettre à l'ordre du jour le renforcement des instruments de régulation économique ayant comme objectif premier la justice sociale nous semble renouveler l'importance du débat autour des clauses sociales.

Article de fond

Les transformations des relations d'emploi : une sécurité compromise? *

Par Stéphanie BERNSTEIN, Urwana COIQUAUD, Marie-Josée DUPUIS, Laurence Léa FONTAINE, Lucie MORISSETTE, Esther PAQUET et Guylaine VALLÉE**

Introduction

Les politiques publiques du travail ont été construites en prenant pour référence une conception particulière de la relation d'emploi : une relation de travail salarié entre deux parties dont l'une, le salarié, s'oblige à travailler, moyennant rémunération, sous le contrôle ou la direction d'une autre personne, l'employeur[1]. Cette relation est inégale parce qu'elle est basée sur la dépendance et la subordination du salarié à l'égard de l'employeur qui contrôle son travail. Elle est aussi « exclusive » puisque le salarié ne travaille généralement que pour un seul employeur, dans un établissement que ce dernier possède, et ce, à temps plein et pour une durée indéterminée. Dans cette relation d'emploi dite standard, la vie professionnelle du travailleur se confond souvent avec ce lien qui l'unit à un seul employeur.

Cette relation standard est un lieu d'échanges : un échange quantitatif entre travail et salaire, mais aussi un « échange qualitatif entre dépendance et sécurité » (Supiot 2004 : 119). En contrepartie de la dépendance dans laquelle ils se trouvent, les salariés accèdent à certaines formes de sécurité élaborées, tout au long du XXe siècle, dans les politiques publiques du travail. Dans plusieurs pays, les États font de cette relation standard la pierre angulaire de leur système de protection sociale (Kahn-Freund 1951; Deakin 2002; Verge, Trudeau et Vallée 2006), à tel point qu'ils deviennent la troisième partie implicite de cette relation (Deakin 2002 : 213). Les politiques publiques ont pour objet de protéger la sécurité d'emploi des salariés (protection contre les licenciements abusifs et stabilité de l'emploi), mais aussi leur sécurité au travail (prévention des accidents du travail, encadrement de la durée de travail), leur sécurité de revenu (création et maintien de revenus appropriés) et leur sécurité de représentation (organisations indépendantes, liberté syndicale) (Standing 1999 et 2002).

Or, cet échange entre dépendance et sécurité est aujourd'hui compromis. En témoigne le nombre grandissant de travailleurs pauvres qui sont à l'œuvre de longues heures sans obtenir en contrepartie un revenu décent, ce qui est « le symptôme d'une faillite » de politiques publiques qui devaient « faire du travail la clé d'accès à la sécurité économique » (Supiot 2004 : 119). Cet échange est aussi compromis par l'incapacité des politiques du travail à saisir ce que sont, de nos jours, les relations d'emploi. À l'homogénéité de la relation d'emploi standard a succédé une pluralité de formes d'emploi qui s'en distinguent quant à la durée, au temps ou au lieu de travail (I), quant à la nature même du lien juridique qui unit les parties (II) ou encore quant au caractère tripartite, voire multipartite (De Tonnancour 2007), de ce lien maintenant inséré dans de nouveaux modèles d'entreprise (III). L'objectif du présent article est de décrire ces autres visages que prend à l'heure actuelle la relation d'emploi, visages qui échappent aux politiques publiques du travail avec les conséquences qui en découlent en matière de sécurité pour les travailleurs.

I. Une sécurité altérée : l'hétérogénéité dans l'emploi salarié

L'éclatement de la norme d'emploi standard résulte d'une diversification ayant cours au sein même du travail salarié. Celui-ci se conjugue de plus en plus avec un emploi temporaire, à durée déterminée, saisonnier, sur appel, à temps partiel, à domicile, bref par un emploi se distinguant de l'emploi

* Ce texte s'inscrit dans un projet de recherche intitulé « Travail vulnérable et nouveaux modes d'organisation des entreprises et de l'État : enjeux pour le droit du travail et de la sécurité sociale », subventionné par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH). Stephanie Bernstein et Laurence Léa Fontaine sont professeures au Département des sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal (UQAM). Urwana Coiquaud et Lucie Morissette sont professeures au Service de l'enseignement de la gestion des ressources humaines des HEC Montréal. Collaboratrice du projet de recherche, Esther Paquet a été porte-parole et responsable des dossiers politiques pour l'organisme Au bas de l'échelle (ABE). Marie-Josée Dupuis est étudiante de troisième cycle et Guylaine Vallée est professeure, toutes deux à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Toutes les auteures sont associées au Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT).

** Les noms des auteures sont présentés par ordre alphabétique pour refléter une contribution égale.

1. Définition du contrat de travail dans le *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, c. 64, art. 2085 (ci-après cité: « CCQ »).

standard en ce qui a trait à la durée, au temps ou au lieu de travail (Bernier, Vallée et Jobin 2003; Lippel, Bernstein et Messing 2004; Vosko 2006).

Lorsque les travailleurs qui occupent un de ces emplois sont salariés, ils sont couverts par les politiques du travail généralement réservées aux salariés et ont accès aux formes de sécurité qu'elles instaurent. Toutefois, ils n'en retirent pas toujours une protection équivalente à celle des salariés occupant un emploi standard à cause des disparités de traitement qui existent sur le marché du travail. Ces disparités liées au statut d'emploi peuvent être le fruit des négociations entre les parties ou résulter d'une inadéquation des politiques à la situation de ces travailleurs.

A. Des disparités de traitement négociées

Aucune loi du travail ne prohibe explicitement, au Québec, la discrimination fondée sur le statut d'emploi, à l'exception des dispositions de la *Loi sur les normes du travail*[2] du Québec qui protègent certains travailleurs à temps partiel (Paquet 2005).

Cette disparité existe en matière de rémunération suivant des données colligées par Statistique Canada. L'écart salarial horaire entre les emplois permanents et les emplois temporaires – c'est-à-dire tout emploi « dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet déterminé aura pris fin » (Galarneau 2005 : 6), comprenant ainsi les personnes employées « à contrat », sur une base saisonnière, occasionnelle et celles qui sont recrutées par l'intermédiaire d'agences – est de 16 %. Cet écart est encore plus marqué en ce qui concerne le travail saisonnier (28 %), le travail occasionnel (24 %) et le travail obtenu par l'intermédiaire d'agences de travail temporaire (40 %) et il est plus grand dans le secteur privé que dans le secteur public (Galarneau 2005 : 8 et 18). Bien que de nombreux facteurs – tels le niveau de scolarité, la taille de l'entreprise, la répartition géographique, la présence syndicale, le secteur, la prédominance du travail à temps partiel pour certains types de travail temporaire – contribuent à expliquer cet écart salarial, il n'en demeure pas moins que, globalement, les travailleurs temporaires reçoivent une rémunération nettement moins élevée que leurs homologues permanents (Galarneau 2005 : 15-16 et 18). Ce constat est renforcé par une étude récente réalisée sur un échantillon de 156 conventions collectives contenant des dispositions particulières aux salariés atypiques négociées dans l'hôtellerie, la restauration, l'alimentation, le commerce de détail, le secteur manufacturier et le secteur municipal. Les disparités salariales seraient négociées dans 49 % de ces conventions collectives (Bernier 2007 : 9-10).

La disparité de traitement concerne également l'accès aux avantages sociaux, tels les régimes complémentaires d'assurance et de retraite, et ce, même en milieu syndiqué (Bernier, Vallée et Jobin 2003; Bernier 2007). Déjà en 1983, la Commission d'enquête pour le travail à temps partiel (aussi appelée « commission Wallace ») avait constaté que les travailleurs à temps partiel ne bénéficiaient pas d'un traitement équitable notamment en matière d'assurances sociales et de régimes de retraite complémentaires (Commission sur le travail à temps partiel 1983), et elle avait fait des recommandations concernant notamment une participation proportionnelle (au prorata des heures travaillées) de ces travailleurs aux régimes d'avantages sociaux. L'exclusion des travailleurs atypiques des régimes d'avantages sociaux est toujours une pratique courante : elle touche en effet 77 % des conventions collectives étudiées par Bernier (2007 : 10-11).

Enfin, la disparité de traitement est notée dans le cas de protections aussi essentielles que le bénéfice de la convention collective, l'accès à la procédure de grief ou l'ancienneté (Vallée 1999; Bernier 2007). Ainsi, 11 % des conventions étudiées par Bernier comportent des clauses excluant certaines catégories de salariés du bénéfice de la convention collective, alors que 33 % les excluent, partiellement (20 %) ou totalement (13 %), de la procédure de grief[3]. Ces salariés, qui sont compris dans l'unité de négociation et qui versent, à ce titre, des cotisations syndicales, « financent le syndicat qui les représente sans bénéficier pour autant des avantages de la convention collective [...] ou sans pouvoir exercer les recours qui naissent de cette convention » (Bernier 2007 : 6). Par ailleurs, 93 % des conventions examinées par Bernier (2007 : 7-9) instaurent des disparités concernant le cumul de l'ancienneté (60 %), son application (87 %) ou sa conversion lorsque le salarié atypique accède à un emploi permanent (37 %). Ces écarts sont importants compte tenu du rôle central des clauses d'ancienneté pour assurer la sécurité d'emploi des salariés syndiqués.

B. Des disparités de traitement structurelles

Par disparités « structurelles », on entend celles qui sont engendrées par l'inadéquation des normes législatives aux emplois atypiques (Bernier et Vallée 2004). Les exemples sont nombreux et montrent que la mise en œuvre de dispositions législatives, telles qu'elles sont formulées, est difficile pour les salariés atypiques.

Il en est ainsi de normes minimales de travail (par exemple en matière de vacances annuelles) dont l'octroi est assujetti

2. *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, art. 41.1 et 74.1 (ci-après citée: «LNT»).

3. La Cour d'appel a récemment reconnu que c'est à bon droit qu'un arbitre de grief a refusé d'entendre le grief d'un salarié temporaire exclu de la procédure de grief par la convention collective : *Procureur général du Québec c. Syndicat de la fonction publique du Québec* et Laplante, C.A. Montréal nº 500-17-030831-065, le 2 juin 2008, 27 p. La demande d'autorisation de pourvoi à la Cour suprême du Canada a été accordée le 29 janvier 2009.

à une condition de service continu dans une même entreprise ou pour un même employeur. Cette condition est difficile à satisfaire pour un salarié occupant un emploi temporaire ou cumulant plusieurs emplois à temps partiel pour des employeurs différents (Bernier et Vallée 2004 : 73-75). Il en va de même des recours en matière de protection de l'emploi qui prévoient que la réintégration assortie d'une indemnité compensatrice du salaire perdu est le seul remède qui peut sanctionner un congédiement reposant sur un motif illégal (par exemple : LNT, art. 123.4; *Code du travail*[4], art. 15). Ces remèdes ne sont pas adaptés aux salariés qui occupent un emploi à durée déterminée. Bien que la loi reconnaisse que l'emploi de ces salariés ne peut prendre fin pour des motifs illégaux, « il n'est pas certain qu'un remède adapté à leur situation puisse être imposé si tel était le cas. Le remède approprié dans ce cas ne serait-il pas une indemnité se substituant à la réintégration et s'ajoutant à l'indemnité compensant le salaire perdu? » (Bernier et Vallée 2004 : 77). Le travail à domicile, y compris le télétravail, pose également des défis en ce qui a trait au calcul de la durée du travail et des heures supplémentaires ainsi qu'au paiement pour les équipements et le matériel nécessaires à l'exécution du travail (Bernstein, Lippel et Lamarche 2001; Cox, Desmarais et Lippel 2001).

Il faut enfin noter que l'accès aux régimes de protection sociale peut aussi être affecté par le fait d'occuper un emploi salarié atypique. Par exemple, en 2006, seulement 53,8 % des travailleurs à temps partiel qui ont cotisé à l'assurance-emploi étaient admissibles au régime en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*[5], comparativement à 86,7 % des travailleurs à temps plein (Commission de l'assurance-emploi 2007 : 81).

Ces multiples disparités, tant négociées que structurelles, introduisent une distorsion dans l'échange entre dépendance et sécurité aménagé par les politiques du travail. Puisqu'ils sont salariés, ces travailleurs ont accès, en principe, aux bénéfices de ces politiques. Les exemples qui précèdent montrent cependant que, du fait des caractéristiques de leur emploi, ils en retirent une protection amoindrie, une sécurité altérée en ce qui concerne l'emploi, le revenu, la représentation collective et la santé.

II. Une relation dépendante... sans sécurité : la diversification des modes d'acquisition de la force de travail

Bien que l'emploi salarié demeure toujours un moyen important d'acquisition de la force de travail d'un individu, une autre transformation du marché du travail tient à la *diversité* des liens juridiques par lesquels le travail d'un individu peut s'insérer dans l'exploitation d'une entreprise. Il n'est pas rare que la production d'un bien ou d'un service résulte de la combinaison du travail fourni par des personnes par l'entremise de divers contrats – par exemple des contrats d'entreprise, de franchise ou de société – qui peuvent masquer des situations factuelles de travail dépendant (Vallée 2008). Dans les lois du travail, il n'existe aucune présomption de salariat qui viendrait limiter le recours à ce « faux » travail indépendant (Bernier, Vallée et Jobin 2003 : 432-433; Lippel, Bernstein et Messing 2004 : 30-31). La confusion relative à l'existence d'une relation salarié-employeur peut même faire en sorte que des travailleurs ignorent être des salariés et qu'ils ne réclament pas les avantages auxquels ils auraient droit en vertu des lois existantes (Vallée 2005; Bernstein et autres 2006). En effet, la plupart des lois du travail et plusieurs régimes de protection du revenu ne sont accessibles qu'aux personnes poursuivant une activité de travail salarié. Les non-salariés sont exclus de régimes qui garantissent des droits aussi importants que l'accès à la syndicalisation, les normes minimales de travail ou la protection du revenu en cas de chômage (Davidov 2002 ; Fudge, Tucker et Vosko 2003). Les exemples qui suivent permettent d'illustrer des formes de dépendance qui ne sont pas saisies par les politiques publiques du travail.

A. Le travail autonome

En 2007, 14,3 % des emplois étaient occupés par des travailleurs autonomes et la moitié des emplois créés la même année étaient des emplois dits autonomes (ISQ 2008 : 15). Il ne s'agit donc pas d'un phénomène marginal sur le plan statistique. Juridiquement cependant, ces travailleurs restent en marge des politiques publiques du travail. Ils sont en effet considérés comme des entrepreneurs indépendants liés à leurs clients par des contrats d'entreprise (CCQ, art. 2098-2099) parce qu'ils jouissent d'une certaine autonomie dans l'exécution de leur travail, qu'ils possèdent leur propre équipement ou qu'ils ne sont pas subordonnés juridiquement, c'est-à-dire dans l'exécution ou l'organisation immédiate de leur travail, aux directives de leurs clients.

Or, un tel découpage binaire du monde de l'emploi entre les salariés et les non-salariés ne correspond pas à l'hétérogénéité qui caractérise ces emplois autonomes (Fudge, Tucker et Vosko 2003; D'Amours 2006). Si la situation de certains travailleurs autonomes se rapproche de l'idée que l'on se fait de véritables entrepreneurs, c'est-à-dire de personnes qui, par leurs activités, ont de véritables chances de profit ou risques de perte, ont plusieurs clients et ont normalement des salariés à leur service, ce n'est pas le cas des travailleurs autonomes dits « sans aide » qui exécutent personnellement leur prestation de travail, travaillent seuls à leur propre compte, parfois pour un seul client.

4. *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27 (ci-après cité : «CT»).

5. *Loi sur l'assurance-emploi*, L.C. 1996, c. 23 (ci-après citée : «LAE»).

Comme les salariés, ces travailleurs dépendent en quelque sorte de la vente de leur force de travail pour vivre (Fudge, Tucker et Vosko 2002). Ils se trouvent régis par le droit commercial même si, à plusieurs égards, les conditions d'exécution de leur travail comportent des éléments de subordination et de dépendance économique (Davies et Freedland 2000; Davidov 2002; Fudge, Tucker et Vosko 2002; Bernier, Vallée et Jobin 2003). Pour eux, aucun échange entre dépendance et sécurité en dépit du fait que le lien qui les unit à leur client comporte des éléments de contrôle qui les rapprochent du travail salarié.

B. Le contrat de franchise

Les relations qui s'instaurent entre un franchisé et un franchiseur sont un autre exemple d'une situation qui, bien qu'elle relève du droit commercial, peut comporter de forts éléments de dépendance (Coiquaud 2004; Gesualdi-Fecteau 2008). En vertu d'un contrat de franchise, le franchisé acquiert le droit d'exploiter un commerce sous la marque du franchiseur selon les méthodes et les normes que celui-ci détermine. En principe, ce contrat semble aboutir à une sorte de « mutualisation » des risques. En effet, l'activité du franchisé semble partiellement affranchie des aléas du marché, puisqu'il utilise un concept déjà éprouvé par le franchiseur et tente de le reproduire avec l'assistance de ce dernier. À l'inverse, le franchiseur développe son concept sans prendre le risque d'un nouvel apport en capital, celui-ci étant fourni par le franchisé. Dans certains cas cependant, le franchiseur peut contrôler « certaines des ressources essentielles à l'exploitation de l'entreprise franchisée » (Gagnon 2000 : 216), ce qui mine les chances de profit et accroît les risques de perte que le franchisé est susceptible de dégager de son activité et le place dans une situation de dépendance.

Les clauses relatives au lieu d'implantation de la franchise permettent d'illustrer ce rapport de dépendance au cœur de certains contrats de franchise. Ces clauses portent sur un élément stratégique pour les deux parties au contrat. Ainsi, le franchisé qui veut assurer la pérennité de son entreprise cherchera à limiter les incursions d'une nouvelle bannière sur le territoire qu'il s'est réservé. À l'inverse, le franchiseur voudra poursuivre son développement en multipliant les implantations du concept. Des stipulations contractuelles concilieront ces intérêts contradictoires.

Parmi ces clauses, certaines sont limitatives. Ainsi, les clauses dites « de protections non spécifiques » assurent l'intégrité du territoire en termes suffisamment vagues pour laisser au franchiseur la latitude de s'étendre sans égard à l'intérêt de l'un des franchisés. La souplesse de la clause territoriale fait que la convention prévoit un territoire dit « de principe » qui, au gré de l'expansion du franchiseur, pourra être révisé pour assurer une couverture plus large du territoire (Bourret et autres 2002 : 39). La clause peut prévoir un nombre déterminé de franchisés par région, ce qui n'exclut nullement qu'un franchisé puisse s'installer à proximité d'un autre et lui faire concurrence.

Dans certains cas, le franchiseur est aussi le propriétaire de l'emplacement loué au franchisé. Certaines conventions (Gagnon 2003 : 171) comprennent alors une clause dite de « défauts croisés » qui consiste à lier les conséquences attachées à l'inexécution d'une obligation du contrat de franchise avec celles du bail et inversement. Cette interdépendance entre les deux contrats signifie que le franchisé pourrait se voir dépouiller en même temps du lieu d'exécution de son activité et de son entreprise. Par ailleurs, en étant propriétaire de l'emplacement, le franchiseur conserve la liberté de reprendre le bail à son compte. Il peut résilier le bail en cas de rupture du contrat de franchise ou le céder au profit d'un tiers qu'il aura choisi. Dans de tels cas, « le franchisé se voit littéralement exproprié de son entreprise sans qu'il lui soit possible de bénéficier de la valeur de l'investissement qu'il y a fait autant en argent qu'en temps, en énergie et en efforts tout au long de la durée du contrat » (Gagnon 2000 : 117). Au-delà de l'intérêt commun qui unit le réseau, « [...] le franchisé devient, en quelque sorte, le "locataire" de son entreprise plutôt que d'en être le propriétaire » (Gagnon 2000 : 117).

Ces exemples montrent que la liberté d'entreprendre des franchisés peut être limitée sans qu'en contrepartie ils accèdent à certaines formes de sécurité. La sécurité d'emploi de ces franchisés n'est nullement garantie par les politiques publiques et dépend uniquement des clauses relatives à la rupture insérées dans le contrat de franchise, les tribunaux[6] n'intervenant qu'en cas d'abus de droit du franchiseur (Lajeunesse 1997 : 171-173). Les franchisés n'ont donc aucune sécurité de représentation, la *Loi sur la concurrence*[7] prohibant les coalitions (sauf les coalitions d'employés) qui ont pour effet de gêner le commerce et de restreindre la concurrence. Enfin, à titre d'entrepreneurs, ils ne bénéficient ni de la sécurité physique ni de la sécurité de revenus que les politiques publiques du travail aménagent pour les salariés. La situation des personnes qui détiennent de petites franchises, dans lesquelles elles investissent de lourdes sommes et qu'elles ne peuvent rentabiliser que par une prestation de travail personnelle importante, n'est-elle pas comparable à celle de certains travailleurs salariés, en particulier lorsque le franchiseur exerce un contrôle substantiel sur leurs activités quotidiennes (Coiquaud 2004; Vallée 2008)? Il est clair que les rapports entre le franchisé et le franchiseur ont une nature hybride, qui s'apparente à la fois « à la relation

6. 140 Gréber Holding Inc. c. Distribution Stéréo Plus Inc., 2003 CanLII 30161 (QC C.S.).

7. *Loi sur la concurrence*, L.R.C. 1985, c. C-34, art. 91 et suiv.

employeur-employés dans une structure d'organisation » et « à la relation d'entrepreneurs indépendants dans une structure de marché » (Rolland 1999 : 948), mal prise en considération par les politiques du travail.

C. Le statut des responsables de services de garde en milieu familial (RSG)

La situation des responsables de services de garde en milieu familial (RSG) est emblématique de la rupture du compromis entre dépendance et sécurité explicitement consacrée, dans ce cas, par les politiques de l'État. Rappelons que, dans le cadre d'une nouvelle politique familiale graduellement mise en place à partir de 1997, le gouvernement du Québec étendait le réseau national de service de garde. Des places subventionnées par l'État seront ainsi mises à la disposition des parents québécois pour leurs enfants, de la naissance jusqu'à la maternelle, moyennant une contribution raisonnable et unifiée (places à 5 puis à 7 dollars par jour). Cette nouvelle politique a permis de développer le secteur de la garde en milieu familial, d'en augmenter l'encadrement légal et de contrer l'économie informelle que l'on y observait fréquemment. En quelques années, le nombre de RSG a triplé, pour atteindre à ce jour plus de 14 700 (Ministère de la Famille et des Aînés 2008).

Alors que les centres de la petite enfance (CPE) fournissent les services dans une installation par l'intermédiaire d'une main-d'oeuvre salariée, les RSG les offrent au sein de résidences privées à titre d'entrepreneures indépendantes. C'est du moins ce que présumait la *Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance* jusqu'à l'automne 2008 (art. 56)[8] malgré de nombreux indices de dépendance. Le Bureau coordonnateur joue un rôle crucial dans l'octroi du statut de RSG, statut accordé pour trois ans (art. 55 LSGEE), mais aussi dans son maintien (art. 12 et 41 LSGEE; art. 51 et suiv. RSGEE) et dans le contrôle de son activité (art. 86 RSGEE). Ce contrôle imposé par la loi, appelé « contrôle administratif », ne fait pas du Bureau un employeur pour autant, à moins que « [...] l'attitude, la discrétion et le choix des moyens »[9] dont il fait preuve n'alimentent la thèse de la subordination juridique (Coiquaud 2007 : 76-78). C'est précisément sur ce fondement que certaines RSG avaient obtenu le statut de salarié par voie judiciaire en 2003, soit antérieurement à l'adoption précipitée de la LSGEE qui allait introduire la présomption légale d'entrepreneures indépendantes et, du même coup, anéantir leur accréditation syndicale. Deux plaintes ont été déposées au Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du travail qui, en mars 2006, a conclu à la violation de la Convention internationale n° 87[10]. Saisie d'une action déclaratoire en inconstitutionnalité[11], la Cour supérieure du Québec[12] décidait en octobre 2008 que cette loi contrevenait substantiellement à la liberté d'association telle qu'elle est reconnue par les chartes canadienne et québécoise et la Cour suprême du Canada[13].

Cette loi retirait le statut de salarié aux RSG et les privait ainsi de l'application de plusieurs lois en matière de protection sociale en dépit de l'ampleur des rôles et des responsabilités qui leur étaient assignés tant à l'égard des parents que du Bureau coordonnateur. Considérées comme des entrepreneures, elles pouvaient être exposées à des poursuites judiciaires en matière civile, fondées sur le non-respect de la *Loi sur la protection du consommateur*[14] puisque les parents consommaient un service de garde pour leur enfant. Dans ce cadre, elles pouvaient être amenées à contester la révocation éventuelle de leur statut par le Bureau coordonnateur devant le Tribunal administratif du Québec (Section des affaires sociales), décision qui avait pour conséquence d'exiger la cessation de leur activité professionnelle[15]. Or, les RSG n'ont pas la latitude d'un entrepreneur véritable en ce qui a trait aux conditions d'exercice de leur activité, lesquelles sont réglementées (Lagacé et Robin-Brisebois 2004; Cox 2005) : « [...] côté matériel, les responsables réglementées doivent aménager et entretenir leurs résidences selon une multitude de règlements édictant des normes d'hygiène et de sécurité [...] Règle générale, les responsables réglementées travaillent 56 heures par semaine, soit 47 heures consacrées à la garde des enfants et neuf heures vouées à la préparation des activités et des repas des enfants. Elles accueillent en moyenne 5,4 enfants » (Cox 2005 : 1). Faute de statut de salariées, les RSG se voyaient privées notamment de l'accès aux normes minimales de travail (congés, paiement d'heures supplémentaires). De leur revenu annuel déjà faible, il fallait soustraire les dépenses afférentes au service de garde, telles que l'achat de nourriture et de matériel éducatif ainsi que les frais généraux. Les RSG, contrairement aux entrepreneurs, avaient peu d'emprise sur l'augmentation de leur profit

8. *Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance*, L.R.Q., c. S-4.1.1 (ci-après citée : « LSGEE »). Voir aussi le *Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance*, R.Q. c. S-4.1.1, r. 2 (ci-après cité : « RSGEE »).

9. *Centre de la petite enfance La Rose des Vents c. Alliance des intervenantes en milieu familial Laval, Laurentides, Lanaudière (CSQ)*, 2003 CanLII 48444 (QC T.T.).

10. *Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical*, 9 juillet 1948, 68 R.T.N.U. 17; ratifiée en 1972 par le Canada).

11. *CSN c. Québec (Procureur général)*, C.S. Montréal, n° 500-17-018968-043, 14 mars 2006, j. Grenier.

12. *CSN c. Québec (Procureur général)*, C.S. Montréal, n° 500-17-019415-044, 31 octobre 2008.

13. *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27; [2007] 2 R.C.S. 391.

14. *Loi sur la protection du consommateur*, L.R.Q., c. P-40.1; voir : Larcher-Auger c. Dupuis, 2006 QCCQ 470 (IIJCan) (division des petites créances) (il en est de même pour le CPE).

15. *C.L. c. CPE A*, 2007 QCTAQ 8477 (CanLII).

puisque la contribution parentale et la subvention restaient déterminées par le gouvernement.

Dans ce contexte, le besoin de sécurité de représentation était incontestable. Or, le régime ad hoc proposé par la loi esquivait tout recours aux mécanismes protecteurs du *Code du travail*. Il prévoyait qu'une association représentative qui recueillait l'adhésion d'au moins 350 d'entre elles pouvait s'entendre avec le ministre, mais l'objet de l'« entente » n'intégrait pas la question des conditions de travail (LSGEE, art. 125-132).

Si aujourd'hui le statut de salarié ne leur est plus inaccessible, il reste que le cas des RSG illustre l'« externalisation » des services de garde à la petite enfance vers la sphère du droit commercial (Bernstein 2006). Une externalisation dictée par une politique publique, qui, à la lumière de nos principes constitutionnels et de leur interprétation, reste sujette, comme nous l'avons vu, à la sanction du pouvoir judiciaire.

Ces trois exemples montrent que le découpage binaire sur lequel repose le champ d'application des politiques publiques du travail ne permet pas d'appréhender des situations de dépendance se développant hors du travail salarié. Ces relations sont assimilées à des relations commerciales où le travailleur est considéré comme le responsable des risques de son travail (en matière de revenu, d'emploi, de chômage, de régime de retraite complémentaire et même de lésions professionnelles). Ces contrats d'entreprise, de service ou de franchise, tout comme les contrats de société, peuvent servir à masquer de nouvelles manifestations de subordination et de dépendance et constituer des « relations de travail déguisées », pour reprendre les termes de la *Recommandation concernant la relation du travail de l'Organisation internationale du travail*[16] (Vallée 2008). À ce titre, ils s'inscrivent dans le phénomène de la « marchandisation » (*commodification*) du travail. L'échange entre dépendance et sécurité est alors rompu.

III. Un contrôle éclaté et une sécurité incomplète : les relations tripartites de travail

La relation d'emploi se transforme aussi au contact de nouveaux modes d'organisation des entreprises. Dans ces modèles, la force de travail d'un individu est intégrée dans l'organisation de la production grâce à un amalgame de contrats ou de liens structurels (Bich 2001; Verge 2003) qui font en sorte que l'entrepreneur bénéficie du travail d'une personne sans être considéré comme son employeur. Au lieu de retenir directement les services de travailleurs, l'entrepreneur peut, par exemple, avoir recours à des agences de travail temporaire, à la sous-traitance ou à l'organisation en franchise. Il en résulte des entreprises nouvelles (Verge 2003 : 3) où il est difficile de désigner l'entité ou les entités qui doivent assumer les responsabilités de l'employeur du point de vue du droit du travail. Les exemples suivants montrent qu'il en est ainsi parce que la relation d'emploi n'est plus bipartite, comme l'est la relation d'emploi standard.

A. La location de personnel

La location de personnel met en scène au moins trois acteurs liés entre eux par deux contrats distincts : un contrat de travail entre un salarié et une agence de location de personnel; un contrat d'entreprise entre cette agence et une entreprise cliente en vertu duquel l'agence s'engage à fournir le personnel requis par le client. La relation de travail qui en résulte est tripartite, voire multipartite (De Tonnancour 2007) : bien que le salarié soit lié par un contrat de travail avec une agence de location de personnel, sa prestation de travail s'effectue sur les lieux et sous la supervision quotidienne de l'entreprise cliente, laquelle peut, par ses exigences, influencer significativement les conditions de travail du salarié. La relation qui s'établit entre le salarié d'agence et l'entreprise cliente se traduit par un « pouvoir de fait » souvent imparfaitement saisi par le droit du travail (Sobczak, Rorive et Harvard 2006; De Tonnancour et Vallée 2009).

La principale question qui se pose dans ces cas tient à la détermination de l'employeur du salarié, celui-ci se trouvant assujetti à des directives qui peuvent venir tant du client que de l'agence. Des effets concrets en découlent aux fins de l'application des différentes lois du travail (Vosko 2000; Bernier, Vallée et Jobin 2003; De Tonnancour et Vallée 2009). Par exemple, qui sera responsable du respect des normes minimales du travail ou des obligations en matière de santé et de sécurité au travail? Le salarié d'agence est-il couvert par la convention collective régissant les travailleurs du client lorsqu'il est affecté à cette entreprise?

En 1997, dans l'affaire *Ville de Pointe-Claire*[17], la Cour suprême a fixé l'approche qui devait guider les tribunaux dans de tels cas. En l'espèce, il s'agissait de déterminer qui, de l'agence ou du client, devait être considéré comme l'employeur d'une salariée d'agence ayant travaillé dans l'entreprise cliente pendant deux périodes d'une durée déterminée de 6 et de 18 semaines à titre de réceptionniste. Appliquant une approche globale, la

16. *Recommandation R198 concernant la relation de travail*, adoptée le 15 juin 2006, art. 4 par. b), Conférence internationale du travail, 95e session, Genève.

majorité de la Cour suprême a confirmé que l'entreprise cliente était l'employeur de la salariée pendant qu'elle y était en mission. En vertu de cette approche globale, il faut rechercher qui exerce le contrôle sur les prestations de travail quotidiennes et les conditions de travail de la salariée, tout en considérant d'autres facteurs parmi les suivants : rémunération, discipline, sentiment d'intégration à l'entreprise révélé, notamment, par la durée des assignations. À noter que ces facteurs ne sont pas d'égale importance, le contrôle quotidien de l'exécution du travail et le pouvoir de déterminer les conditions de travail générales ayant un poids déterminant. L'employeur sera celui « qui a le plus de contrôle sur tous les aspects du travail selon la situation factuelle particulière à chaque affaire » (par. 48).

Cette approche ne facilite pas l'accès des salariés d'agences aux formes de sécurité aménagées par les politiques publiques du travail. D'une part, elle conduit à des résultats incertains, la jurisprudence subséquente ayant montré que l'agence ou le client peut être désigné à titre d'employeur suivant les circonstances et la loi en cause[18] (Bernstein et Vallée 2008), ce qui fait en sorte que les salariés sont incapables d'identifier clairement pour qui ils travaillent. D'autre part, cette approche conduit à ne reconnaître qu'un seul employeur, alors qu'en fait le contrôle sur le travail est partagé entre plusieurs entités. Cela altère la sécurité de revenu des salariés puisque la loi ne prévoit pas explicitement que les entreprises clientes et les agences peuvent être tenues solidairement responsables des obligations pécuniaires découlant des lois du travail (Bernier, Vallée et Jobin 2003 : 504; Lippel, Bernstein et Messing 2004 : 16 et 39; Gesualdi-Fecteau 2008). Une seule entité – le client ou l'agence selon le cas – sera responsable d'obligations comme le paiement du salaire ou l'indemnisation des heures supplémentaires, alors que les deux ont profité du travail du salarié. Il en va de même en matière de sécurité d'emploi lorsqu'une ordonnance de réintégration faisant suite à un congédiement injuste ou illégal vise l'agence à titre d'employeur alors que l'initiative de la rupture vient du client (De Tonnancour et Vallée 2009)[19]. Enfin, la sécurité physique de ces travailleurs est aussi altérée en raison de pratiques d'« externalisation » du travail à risque par l'entremise d'agences de travail temporaire (Bernier, Vallée et Jobin 2003 : 481; Lippel, Bernstein et Messing 2004 : 17; Lippel 2004).

B. Le franchisage

L'entreprise organisée en franchises peut aussi générer des relations de travail tripartites lorsqu'on l'examine du point de vue des salariés recrutés pour travailler dans l'établissement d'un franchisé. Qui, du franchisé ou du franchiseur, est l'employeur de ces salariés? Cette question est liée à l'éclatement du pouvoir de contrôler le travail caractéristique de certaines entreprises organisées en franchises (Vallée 2007). Rappelons que, en vertu du contrat de franchise, le franchiseur s'engage à communiquer son savoir-faire et à assister continuellement les franchisés, dans un esprit de collaboration (Torbey 2002 : p. 3). Dans ce contexte, l'immixtion du franchiseur dans la sphère décisionnelle de l'entreprise franchisée apparaît inévitable. Le franchiseur dispose d'un pouvoir de coordination et d'assistance auprès des franchisés. Il joue un rôle d'état-major, qui veille, par les directives et les instructions données, à la coordination des actions promotionnelles ainsi qu'à toutes les questions concernant la commercialisation des produits ou des services (Coiquaud 2004). Il peut aussi, dans certains cas, se réserver le pouvoir de déterminer les grandes orientations de gestion du personnel, voire de définir des normes précises de gestion du personnel que le franchisé applique au quotidien et qui ont une portée contraignante (Vallée 2007; Gesualdi-Fecteau 2008).

Or, l'approche globale, ici aussi appliquée, conduit à ne rechercher qu'un seul employeur là où le contrôle sur le travail est partagé[20]. Même si un franchisé ne contrôle pas la *définition* des règles de gestion du personnel qu'il doit appliquer, lesquelles découlent de sa relation commerciale avec le franchiseur, il a été considéré jusqu'à maintenant, dans les quelques affaires ayant soulevé cette question au Québec, comme employeur des salariés (Vallée 2007).

Les exemples qui précèdent montrent que l'employeur est difficile à situer dans ces nouveaux modèles d'entreprise parce que le *pouvoir de disposer du travail d'autrui* n'est plus concentré entre les mains d'une seule personne. Alors que ces relations d'emploi se déploient au-delà du cadre bipartite qui caractérise le modèle standard d'emploi, le droit du travail québécois ne comporte pas de disposition législative qui permettrait de considérer des entités juridiques distinctes

17. *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 R.C.S. 1015.

18. À titre d'exemple, comparer la solution retenue dans l'affaire *Ville de Pointe-Claire* à la décision de la Commission des relations du travail (CRT) dans : *Syndicat des travailleuses et travailleurs des résidences et centres d'hébergement privés de la Rive-Sud de Montréal-CSN et Jardins intérieurs de Saint-Lambert inc.*, 2006 QCCRT 78.

19. Voir, à titre d'exemple, *Hamilton c. ETI Canada inc.*, 2007 QCCA 707, demande d'autorisation d'appel à la Cour suprême du Canada rejetée le 13 décembre 2007. L'ordonnance de réintégration ne visant que le sous-traitant, les recours subséquents à l'encontre du client n'ont pas été fructueux : *Hamilton et QIT – Fer et titane inc.*, 2007 QCCRT 0514 (rejet d'une requête pour l'émission d'une ordonnance de la CRT à l'encontre du client); *Hamilton c. QIT – Fer et titane inc.*, 2008 QCCS 949 (rejet d'une requête pour outrage au tribunal à l'encontre du client).

20. *Charbonneau c. 9042-2270 Québec Inc. (Gabapharm Inc.)*, 2004 QCCRT 144 (C.R.T.); *Syndicat des travailleuses et travailleurs du McDonald's (CSN)* et *Les Restaurants McDonald's du Canada*, 2003 CanLII 6678 (QC T.T.).

à titre d'employeur unique aux fins du droit du travail (Bich 2001; Vallée 2007). L'échange entre dépendance et sécurité est altéré parce que l'une des parties à la relation d'emploi n'est nullement responsable des contreparties en matière de sécurité que les politiques publiques garantissent en principe aux salariés.

Conclusion

Pour des fins d'analyse, les différentes transformations des relations d'emploi, soit la diversification de l'emploi salarié, l'émergence de relations d'emploi dépendantes mais non salariées et les relations d'emploi tripartites, ont été exposées séparément. En réalité, elles peuvent se juxtaposer pour transformer complètement la manière dont est produit un bien ou un service. L'industrie du camionnage en est l'exemple type. Dans cette industrie autrefois organisée sous la forme d'entreprises familiales employant des camionneurs salariés, on peut affirmer que la relation d'emploi standard n'est plus la norme. L'entreprise n'adopte plus nécessairement une forme classique, voire familiale, mais elle est caractérisée par le recours important aux intermédiaires tels que les agences de location de personnel (Hyde 2000; Léger et Léger 2000). Le visage du camionneur traditionnellement salarié pour un seul employeur change; les camionneurs peuvent maintenant être salariés au service de plusieurs employeurs, directement ou par l'intermédiaire d'agences de location de personnel; être travailleurs autonomes au service d'un seul ou de plusieurs clients; être propriétaires ou non de leur outil de travail, c'est-à-dire leur camion; et transporter différents types de marchandise desquels dépend un régime juridique particulier (Chow 2006). De plus, aux termes d'accords commerciaux, le marché du camionnage est interprovincial, voire international. Le camionneur se déplaçant parfois dans tout le Canada, et bien souvent aux États-Unis, n'échappe pas au conflit de compétences législatives : il vit dans une relative incertitude quant aux juridictions compétentes et n'est effectivement fixé sur le sort de son emploi qu'en cas de litige. Cette combinaison des relations d'emploi et des sources d'insécurité qu'elles génèrent est un défi pour la révision des politiques publiques du travail (Arthurs 2006 : 65-68).

On doit en conclure que la relation d'emploi standard ne représente plus l'unique manière d'acquérir la force de travail d'une personne. C'est pourquoi les politiques publiques du travail, conçues en prenant pour référence cette relation standard, ne parviennent pas à garantir à l'ensemble des travailleurs des formes de sécurité physique, de revenu, d'emploi ou de représentation. L'État ne peut plus être considéré comme la troisième partie implicite de ces nouvelles relations d'emploi. L'échange entre dépendance et sécurité est compromis parce que les formes de sécurité garanties par les politiques du travail ne sont pas pleinement accessibles à des travailleurs qui, pourtant, se trouvent dans des relations de dépendance. Les politiques du travail déterminent la façon dont sont répartis les risques, les coûts, les avantages et le pouvoir entre travailleurs, employeurs, l'État et la société en général (Rittich 2004 : 5). Privées d'effets, elles laissent ces relations d'emploi se déployer dans un contexte de laisser-faire ouvrant la porte à la marchandisation du travail.

C'est en ce sens que l'on peut considérer ces nouvelles relations d'emploi comme des sources de travail précaire ou vulnérable. Soyons claires ici : la précarité ou la vulnérabilité ne renvoie pas aux caractéristiques personnelles des travailleurs et à leur incapacité à s'adapter à un nouveau contexte. Ce sont des facteurs extrinsèques au travailleur qui provoquent ces situations de précarité (Rittich 2004 : 5) ou de vulnérabilité (Vallée 2005 : 5) que les politiques publiques ne parviennent pas à encadrer. Il faut donc, comme Arthurs (1999 : 51-52), souligner l'écart important qui sépare les prétentions du droit, dont un droit du travail émanant de l'État, et ses réalisations, écart attribuable en partie aux nouvelles configurations des relations d'emploi.

Références

ARTHURS, H.W. (1999). « The New Economy and the New Legality: Industrial Citizenship and the Future of Labour Arbitration », *Canadian Labour and Employment Law Journal*, vol. 7, p. 45-63.

ARTHURS, H.W. (2006). Équité au travail – *Des normes du travail fédérales pour le XXIe siècle*, Ottawa, Ressources humaines et Développement des compétences, Canada, 320 p.

BERNIER, J. (2007). « Les conventions collectives et les emplois atypiques », *Regards sur le travail*, vol. 4, nº 1, p. 2-17.

BERNIER J., et G. VALLÉE (2004). « Pluralité des situations de travail salarié et égalité de traitement en droit du travail québécois », dans A. Bouilloux et autres, *Analyse juridique et valeurs en droit social*, Mélanges offerts à Jean Pélissier, Paris, Dalloz, p. 69-91.

BERNIER, J., G. VALLÉE et C. JOBIN (2003). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, rapport final du Comité d'experts chargé de se pencher sur les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle, Québec, gouvernement du Québec, 568 p.

BERNSTEIN, S. (2006). « The Regulation of Paid Care Work in the Home in Quebec: From the Hearth to the Global Marketplace », dans J. Fudge et R. Owens (dir.), *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, Oxford, Hart, p. 223-239.

BERNSTEIN, S., K. LIPPEL et L. LAMARCHE (2001). *Les femmes et le travail à domicile : le cadre législatif canadien*, Ottawa, Condition féminine Canada, 217 p.

BERNSTEIN, S., et G. VALLÉE (2008). « Enjeux juridiques du travail temporaire au Québec : la jurisprudence comme révélateur », document non publié.

BERNSTEIN, S., et autres (2006). « Precarious Employment and the Law's Flaws: Identifying Regulatory Failure and Securing Effective Protection for Workers », dans L.F. Vosko (dir.), *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*, Montréal/Kingston, McGill-Queen's University Press, p. 203-220.

BICH, M.-F. (2001). « De quelques idées imparfaites et tortueuses sur l'intermédiation du travail », dans Service de la formation permanente, Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*, vol. 153, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 257-337.

BOURRET, J.H., et autres (2002). *Le franchisage, l'entreprenariat encadré*, Montréal, Direction du commerce, ministère du Développement économique et régional du Québec, novembre, 61 p.

CHOW, G. (2006). *Enjeux liés aux normes du travail dans l'industrie canadienne interprovinciale du camionnage*, rapport présenté à la Commission sur les normes du travail fédérales, Ottawa, Ressources humaines et développement des compétences Canada, RHDCC, mars, 226 p.

COIQUAUD, U. (2004). *Le travail non salarié dépendant : étude de droit comparé France Canada*, thèse de doctorat en cotutelle, Montréal, l'École de relations industrielles, Faculté des arts et des sciences, Université de Montréal et Institut de droit des affaires, Faculté de droit, Université d'Aix-Marseille III, 549 p.

COIQUAUD, U. (2007). « La loi et l'accès à la syndicalisation de certains travailleurs non salariés vulnérables : une relation pathologique? », *Les Cahiers de droit*, vol. 48, nºs 1-2, mars-juin, p. 65-92.

COMMISSION DE L'ASSURANCE-EMPLOI (2007). *Rapport de contrôle et d'évaluation 2006 – Assurance-emploi, présenté à la ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences Canada*, Gatineau, RHDCC, mars, 224 p.

COMMISSION SUR LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL (1983). *Le travail à temps partiel au Canada. Rapport de la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel*, Ottawa, Travail Canada, [En ligne] http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emploi/ae/rapports/aerce_2007/tdm.shtml (Consulté le 13 mars 2009).

COX, R. (2005). *Pour en faire un véritable emploi : des stratégies pour améliorer les conditions de travail des responsables de services de garde en milieu familial*, Ottawa, Condition féminine Canada, 122 p.

COX, R., J. DESMARAIS et K. LIPPEL (2001). *Les enjeux juridiques du télétravail au Québec, Rapport de recherche*, Québec, CEFRIO, mai, 143 p.

D'AMOURS, M. (2006). *Le travail indépendant : un révélateur des mutations du travail*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 217 p.

DAVIES, P., et M. FREEDLAND (2000). « Employees, Workers, and the Autonomy of Labour Law », dans H. Collins, P. Davies et R. Rideout, *Legal Regulation of the Employment Relation*, La Haye, Kluwer, p. 267-286.

Références (suite)

DAVIDOV, G. (2002). « The Three Axes of Employment Relationships: A Study of Workers in Need of Protection », *University of Toronto Law Journal*, vol. 52, p. 357-418.

DEAKIN, S. (2002). « L'évolution de la relation d'emploi », dans P. Auer et B. Gazier (dir.), *L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale: dynamique du changement et protection des travailleurs*, Genève, Institut international d'études sociales (BIT), p. 213-228.

DE TONNANCOUR, V. (2007). *L'application des normes régissant la relation individuelle de travail aux salariés d'agence de location de personnel : une analyse empirique et juridique*, mémoire de maîtrise, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, septembre, 231 p.

DE TONNANCOUR, V., et G. VALLÉE (2009). « Les relations de travail tripartites et l'application des normes minimales du travail : une analyse du contenu et du cheminement des plaintes déposées par les salariés d'agences de location de personnel auprès de la Commission des normes du travail », document non publié.

DE TONNANCOUR, V., et G. VALLÉE (2009). « Les relations de travail tripartites et l'application des normes minimales du travail au Québec », *Relations industrielles* , vol.64, nº 3, p. 399-441.

FUDGE, J., E. TUCKER et L.F. VOSKO (2002). *Le concept légal de l'emploi : la marginalisation des travailleurs*, Ottawa, Commission du droit du Canada, octobre, 147 p.

FUDGE, J., E. TUCKER et L.F. VOSKO (2003), « Employee or Independent Contractor? Charting the Legal Significance of the Distinction in Canada », *Canadian Journal of Labour and Employment Law*, vol. 10, nº 2, p. 193-230.

GAGNON, J.H. (2000). « L'obligation de bonne foi dans le contrat de franchise, de concession, de bannière ou de groupement », Congrès du Barreau du Québec, Montréal, Service de la formation permanente du Barreau du Québec, p.107-152.

GAGNON, J.H. (2003). *Le droit de la franchise au Québec*, Montréal, Wilson & Lafleur, édition à feuillets mobiles, mise à jour permanente.

GALARNEAU, D. (2005). « L'écart salarial entre employés temporaires et permanents », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 6, nº 1, p. 5-20 (Statistique Canada, nº 75-001-XIF au catalogue).

GESUALDI-FECTEAU, D. (2008). « Fragmentation de l'entreprise et identification de l'employeur : où est Charlie? », dans Service de la formation permanente, Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*, vol. 293, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 1-49.

HYDE, A. (2000). *Classification of U.S. Working People and Its Impact on Workers' Protection: A Report submitted to the ILO*, Genève, BIT, janvier, 132 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ) (2008). *État du marché du travail au Québec : le point en 2007*, Québec, Gouvernement du Québec, 40 p.

KAHN-FREUND, O. (1951). « Servants and Independent Contractors », *Modern Law Review*, vol. 14, p. 504.

LAGACÉ, C., et A. ROBIN-BRISEBOIS (2004). *Travail indépendant et rapports collectifs du travail – Étude de six regroupements de travailleurs indépendants*, Montréal, Groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales (TRANSPOL), INRS – Urbanisation, Culture et Société, janvier, 147 p.

LAJEUNESSE, A. (1997). « L'impact du Code civil du Québec sur le contrat de franchise », *Revue d'études juridiques*, vol. 4, p. 145.

LÉGER ET LÉGER, STRATÉGIE ET MARKETING (2000). *Étude de la situation de travail des camionneurs du Québec : rapport de recherche préliminaire présenté au ministère des Transports, Direction de la mobilité en transport*, Montréal, Léger et Léger, dossier 2562-003, 17 février, 50 p.

LIPPEL, K. (2004), « Le travail atypique et la législation en matière de santé et sécurité du travail », dans Service de la formation permanente, Barreau du Québec, *Développements récents en santé et sécurité du travail*, vol. 201, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 307-382.

LIPPEL, K., S. BERNSTEIN et K. MESSING (2004). « *Travail atypique* » : *protection légale des conditions minimales d'emploi et de la santé*, rapport final soumis au FQRSC dans le cadre du programme d'Actions concertées *Le travail atypique, la mutualisation du risque, la protection sociale et les lois du travail*, Montréal, Université du Québec à Montréal (UQAM), 31 mars, 61 p.

MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DES AÎNÉS (2008). « Portrait des services de garde », [En ligne]. [http://www.mfa.gouv.qc.ca/services-de-garde/portrait-des-services-de-garde/] (Consulté le 23 janvier 2009).

Références (suite)

PAQUET, E. (2005). « Le statut d'emploi : un élément constitutif de la condition sociale? », *Relations industrielles*, vol. 60, nº 1, p. 64-87.

QUINLAN, M., C. MAYHEW et P. BOHLE (2001). « The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganisation, and Consequences for Occupational Health: A Review of Recent Research », *International Journal of Health Services*, vol. 31, nº 2, p. 335.

RITTICH, K. (2004), *La vulnérabilité au travail : questions de droit et de principe dans la nouvelle économie*, Ottawa, Commission du droit du Canada, janvier, 76 p.

ROLLAND, L. (1999) « Les figures contemporaines du contrat et le Code civil du Québec », *Revue de droit de McGill*, vol. 44, p. 903-952.

SOBCZAK, A., B. RORIVE et C. HARVARD (2006). « Quel rôle de l'État dans la régulation des relations triangulaires de travail, le cas du travail intérimaire et des centres d'appel », dans le cadre du Colloque international *État et régulation sociale*, Paris, Université de Paris 1, 18 p.

STANDING, G. (1999). *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*, London , Macmillan Press, 459 p.

STANDING, G. (2002). « Enquêtes sur la sécurité des personnes : vers un indicateur du travail décent », *Revue internationale du travail*, vol. 141, nº 4, p. 487-501.

SUPIOT, A. (2004). *Le droit du travail*, Paris, PUF, 128 p.

TORBEY, K. (2002). *Les contrats de franchise et de management à l'épreuve du droit des sociétés – étude de droit français et de droit libanais*, t. 384, Paris, L.G.D.J., 363 p.

VALLÉE, G. (1999). « Pluralité des statuts de travail et protection des droits de la personne : quel rôle pour le droit du travail? », *Relations industrielles*, vol. 52, nº 2, p. 277-312.

VALLÉE, G. (2005). *Pour une meilleure protection des travailleurs vulnérables : des scénarios de politiques publiques*, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (RCRPP) / Canadian Policy Research Networks (CPRN), Collection sur les travailleurs vulnérables, nº 2, mars, 82 p.

VALLÉE, G. (2007). « Les rapports entre la protection des travailleurs et la liberté d'entreprendre : des principes aux manifestations actuelles », *Revue du Barreau canadien*, vol. 86, p. 247-292.

VALLÉE, G. (2008). « Reconnaître la relation de travail dans des modèles organisationnels complexes : une question de méthode? », *Revue juridique Thémis*, vol. 42, p. 519-533.

VERGE, P. avec la participation de S. DUFOUR (2003). *Configuration diversifiée de l'entreprise en droit du travail*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 220 p.

VERGE, P., G. TRUDEAU et G. VALLÉE (2006). *Le droit du travail par ses sources*, Montréal, Thémis, 520 p.

VOSKO, L.F. (2000). *Temporary Work: The Gendered Rise of a Precarious Employment Relationship*, Toronto, University of Toronto Press, 381 p.

VOSKO, L.F. (dir.) (2006). *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*, Montréal/Kingston, McGill-Queen's University Press, 504 p.

ZEYTINOGLU, U., et autres (2003). *La santé au travail des femmes occupant des emplois atypiques*, Ottawa, Condition féminine Canada, mars, 62 p.

Résumés de recherches publiées

L'Indice Travail et Équité Canada : comment se porte le Québec par rapport au reste du monde?

Par Martine Chaussard, Megan Gerecke et Jody Heymann*

L'importance des normes du travail dans le contexte de précarisation de l'emploi

La précarisation de l'emploi est de plus en plus au cœur des débats qui concernent le marché du travail dans le monde entier. Évidemment, le Canada et le Québec ne sont pas en reste.

De fait, un nombre grandissant de familles, dans lesquelles deux adultes occupent un emploi à temps plein, vivent sous le seuil de la pauvreté ou sont régulièrement aux prises avec l'instabilité que provoque, entre autres choses, l'augmentation du travail à temps partiel et des contrats forfaitaires. Il en va de même pour les travailleurs qui vivent seuls et les familles monoparentales (Heymann, 2006). De plus, dans une grande proportion, ces travailleurs et leurs familles ont une ou plusieurs personnes à leur charge (enfants, personnes âgées, handicapées ou gravement malades) et doivent concilier travail précaire et responsabilités familiales grandissantes (Heymann, 2006). Dans ce contexte, un régime de normes du travail et de protections sociales approprié s'impose non seulement pour freiner l'appauvrissement des travailleurs, mais aussi pour leur permettre de consacrer du temps à l'éducation et au soin de leurs enfants et des personnes à leur charge, sans compromettre leur sécurité économique.

Comment se porte le Québec à cet égard? Les politiques gouvernementales sont-elles à la hauteur des nouveaux défis sociaux et économiques qui apparaissent en ce début du 21e siècle? Le Québec est-il en avance, dans la moyenne ou en retard par rapport à d'autres gouvernements dans le monde?

Objet de l'étude

L'Indice Travail et Équité Canada (WECan, en anglais), produit par l'Institut des politiques sociales et de la santé de l'Université McGill, donne suite au Projet mondial sur les familles au travail, dont les premiers résultats ont été publiés en 2004 par une équipe de recherche de l'Université Harvard. L'objet principal de l'étude portait sur la compréhension et l'amélioration de la relation entre les conditions de travail et la santé des travailleurs et de leurs familles en général et des individus à faible ou à moyen revenu en particulier. La base de données mondiale, l'Indice Travail, Famille et Équité (WFEI, en anglais), que ce projet a permis de constituer et qui se compose d'un ensemble précis et cohérent de normes et de politiques publiques liées au travail, a aidé l'équipe à comparer la performance relative des gouvernements depuis 2004 dans ce domaine d'une importance fondamentale. Pour sa part, WECan nous a été utile pour examiner les données relatives au Canada en tenant compte des variations législatives entre les provinces et les territoires.

La présente étude s'intègre dans une série d'indices nationaux, basés sur le WFEI, qui fournissent des détails sur les États fédérés où les politiques liées à l'emploi et au travail sont déterminées par des entités « infranationales ». C'est bien entendu le cas du Canada. Les politiques du travail y font partie, à quelques exceptions près[1], des compétences provinciales et territoriales telles qu'elles sont prévues par la Constitution canadienne. Nous avons analysé l'état d'une série de normes du travail importantes au Québec. Qui plus est, nous espérons pouvoir évaluer la performance de ses politiques publiques du travail et les comparer à celles d'autres gouvernements dans le monde. Ce faisant, nous tenterons d'indiquer les possibilités qu'a le Québec d'améliorer les protections législatives qu'il offre aux travailleurs.

Méthodologie – Choix des indicateurs et des méthodes de collecte des données

Les politiques publiques recensées au cours de l'enquête effectuée à l'aide du WFEI et, par conséquent, du WECan

* Martine Chaussard a obtenu son baccalauréat en sciences politiques de l'Université McGill et est étudiante à la maîtrise au programme de santé publique de l'Union Européenne. Elle a collaboré aux activités de recherche à l'Institut des politiques sociales et de la santé en 2007-2008.

Megan Gerecke a obtenu son baccalauréat en histoire à l'Université de Guelph et sa maîtrise en science politique à l'Université McGill. Elle est agente de recherche à l'Organisation internationale du travail à Genève, et a collaboré aux activités de recherche à l'Institut des politiques sociales et de la santé en 2007-2008.

Jody Heymann est titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur la santé et les politiques sociales dans le monde. Elle est la directrice et la fondatrice de l'Institut des politiques sociales et de la santé de l'Université McGill et auteure du livre « Raising the Global Floor: Dismantling the Myth That We Can't Afford Good Working Conditions for Everyone » (Stanford University Press).

1. Environ 10 % des travailleurs canadiens sont protégés par le Code du travail fédéral plutôt que par celui de la province ou du territoire où ils résident, et cela, en fonction du secteur où ils travaillent, tels les employés du gouvernement fédéral et de secteurs définis dans la section 92 de la Constitution, dont les télécommunications et les banques.

ont été choisies en fonction d'une revue profondie de la littérature scientifique, médicale et sociale ainsi que des normes codifiées dans des accords internationaux. Les critères retenus pour justifier l'inclusion d'une politique étaient basés sur des données probantes et statistiquement significatives confirmant l'importance de chacune sur la santé et le bien-être des travailleurs et de leurs familles. Les résultats devaient également être fiables, c'est-à-dire avoir été reproduits et être constants dans le temps et en un lieu et provenir d'une source de données. La revue de la littérature incluait un examen de la recherche publiée dans laquelle étaient documentés les conditions de travail et les besoins des travailleurs et de leurs familles de même que les effets de l'existence ou non de certaines politiques sur leur bien-être, y compris sur celui des personnes à leur charge : enfants, aînés ou proches parents handicapés. Par ailleurs, afin de lister les politiques ayant fait l'objet d'un statut de consensus à l'échelle mondiale, nous avons épluché des accords, des traités et des pactes internationaux ainsi que d'autres documents considérés comme pertinents aux domaines du travail et de la santé, notamment plus de 240 traités proposés par l'ONU et l'OIT.

Les données collectées touchent un ensemble de politiques et de lois liées à chacun des indicateurs de l'Indice au Québec, au Canada et dans d'autre pays. Elles incluent les lois sur l'éducation, les codes du travail et les chartes des droits de la personne ainsi que des politiques et des textes législatifs qui servent les intérêts des travailleurs et de leurs familles et qui s'appliquent universellement. Les programmes non garantis par la loi ont été écartés, puisqu'ils peuvent être modifiés sans préavis, de même que ceux qui sont exécutés à très petite échelle, ce qui rend difficile l'évaluation de leur universalité et toute comparaison. Nos sources sont les suivantes : des politiques et des sites Web provinciaux, territoriaux et fédéraux; l'Institut canadien d'information juridique; Statistiques Canada; des instituts de recherche; des publications académiques. Afin de minimiser les omissions et de s'assurer de l'exactitude des résultats, l'information collectée a été envoyée à des experts œuvrant dans les ministères pertinents des gouvernements provinciaux, territoriaux et fédéraux. Dans le cadre de cet exercice, les ministères du travail, de l'éducation, de la santé et des services sociaux et les organismes des droits de la personne de chaque province ou territoire ont été contactés.

Dans le présent article, nous mettons l'accent sur les questions liées au travail. Nous sommes par ailleurs ouvertes aux commentaires et aux suggestions qui nous permettront d'actualiser nos données et le rapport en conséquence, le cas échéant.

Résultats de l'étude

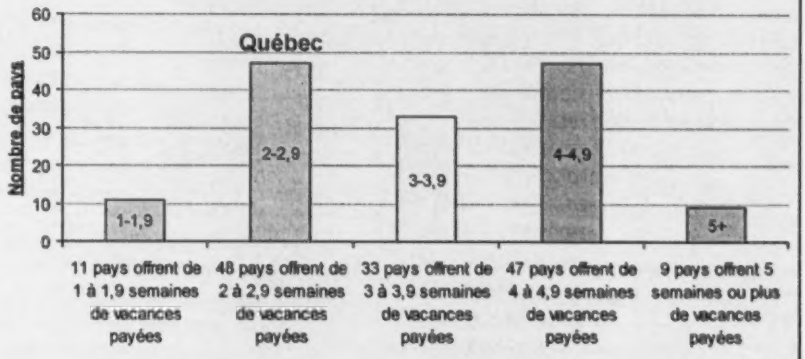
- Temps de travail : vacances payées, heures supplémentaires, heures ou jours de repos hebdomadaire obligatoires et primes de soir ou de nuit

Les garanties juridiques entourant le temps de travail constituent l'un des engagements les plus importants du gouvernement du Québec envers les travailleurs et leurs familles. En effet, en renforçant la sécurité financière des travailleurs qui s'absentent pour assumer leurs responsabilités familiales, les protections législatives ont des effets significatifs et positifs sur le développement des enfants ainsi que sur la productivité au travail et l'état de santé des parents.

Le Québec n'offre que deux semaines de congés payés aux employés ayant un an de service et ces derniers n'ont pas le droit à une semaine supplémentaire (pour un total de trois semaines) avant d'avoir atteint cinq ans d'ancienneté. À l'échelle mondiale, au moins 33 pays offrent trois semaines de vacances payées, et 56 pays quatre semaines ou plus après un an d'ancienneté. Le Québec est donc en retard par rapport à la majorité des économies les plus avancées en ce qui a trait aux vacances annuelles payées garanties par la loi.

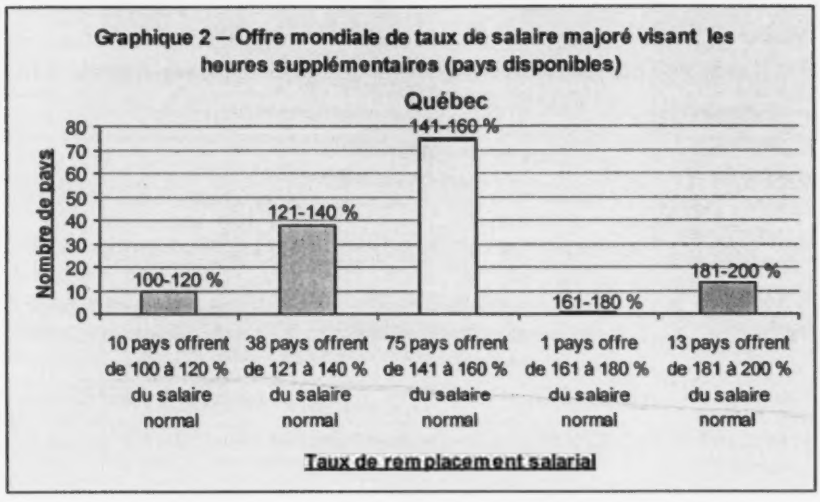
Le gouvernement du Québec ne réglemente pas le nombre d'heures quotidiennes maximales que les travailleurs doivent

Graphique 1 – Offre mondiale de vacances payées en nombre de semaines lorsque la durée est spécifiée*



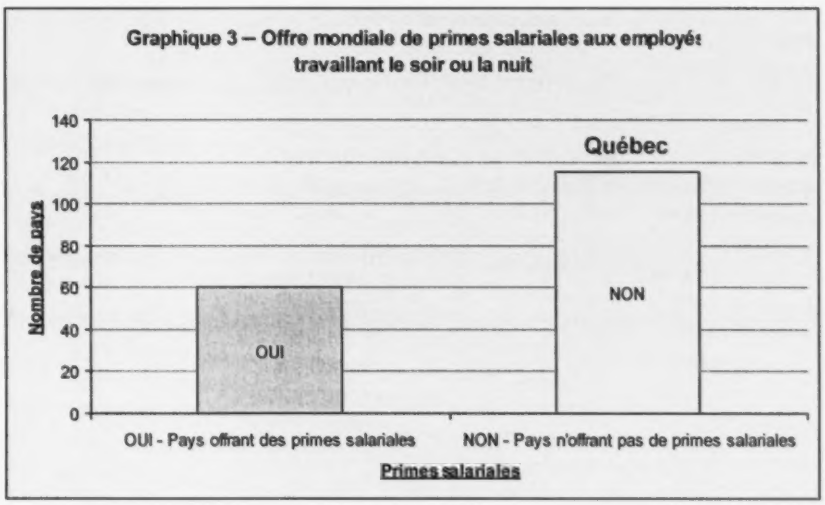
*avec 1 an d'ancienneté.

2. Il est à noter que ce barème est calculé différemment dans certaines industries.



faire avant d'être payés en heures supplémentaires, mais il a établi la limite hebdomadaire à 40 heures[2]. Par ailleurs, lorsqu'ils sont payés en heures supplémentaires, ils ont droit au taux majoré de 50 % de leur salaire, ce qui les situe dans la moyenne.

Au Québec, la loi ne prévoit pas un nombre maximal d'heures de travail absolu par jour ou par semaine, mais elle permet aux travailleurs de refuser de faire des heures supplémentaires lorsqu'ils ont accompli 4 heures de plus que l'horaire quotidien régulier ou 50 heures dans la même semaine. Elle exige également que les employeurs allouent 32 heures consécutives de repos aux travailleurs chaque semaine. Ce faisant, le Québec dépasse 141 pays qui ne garantissent que 24 heures (un jour). En revanche, il n'offre aucune garantie de primes salariales à ceux qui travaillent le soir ou la nuit, alors que 60 pays bonifient le travail effectué à des heures non normales.



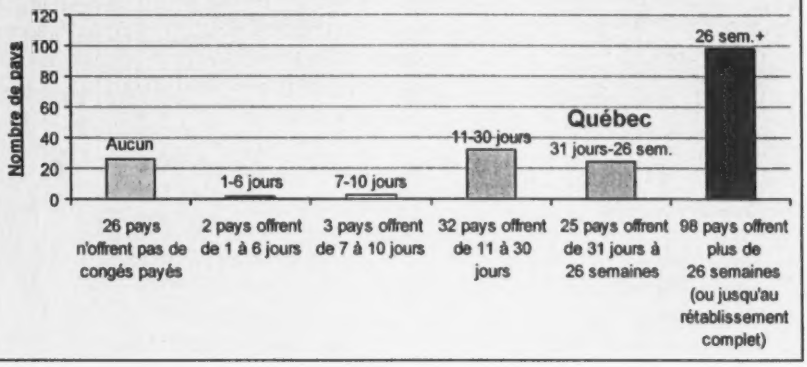
- Flexibilité du congé de maladie du travailleur et du congé pour prendre soin d'une personne malade

L'Indice WECan rend aussi compte des mesures qui permettent aux travailleurs de prendre un congé de maladie, à court et à long terme, pour s'occuper d'eux-mêmes ou d'une personne à leur charge atteinte d'une grave maladie. Bien que les prestations compensatoires qu'ils reçoivent en pareils cas soient versées dans le cadre du régime fédéral d'assurance-emploi, ce sont les provinces et les territoires qui légifèrent sur la protection de l'emploi et le droit du retour au travail. En effet, le gouvernement du Québec offre aux travailleurs une garantie de sécurité d'emploi maximale de 26 semaines en cas de maladie du travailleur, soit 15 semaines de congé de maladie payées par le gouvernement fédéral et 11 semaines non payées. En ce qui concerne ce dernier volet de la garantie, la législation québécoise du travail n'établit aucune distinction entre les congés de maladie à court ou à long terme. La durée de la sécurité d'emploi accordée aux travailleurs assure au Québec une très bonne position à l'échelle mondiale (voir graphique 4).

Au-delà de la sécurité du lien d'emploi garantie par le gouvernement provincial, le régime fédéral d'assurance-emploi donne droit à des prestations compensatoires qui représentent 55 % du salaire des travailleurs en congé de maladie, et ce, pendant 15 semaines, soit l'équivalent d'environ 8,3 semaines au taux de salaire de base complet. Quelque 110 pays offrent davantage. Il faut noter que les prestations compensatoires sont accordées aux travailleurs seulement s'ils sont déclarés inaptes au travail à cause d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine. Il existe également un délai de carence de deux semaines; ce régime est donc davantage utilisé en cas de maladie à long terme.

Au Québec, les travailleurs peuvent bénéficier d'une aide financière dans le cadre du régime fédéral d'assurance-emploi s'ils apportent des soins à un membre de leur famille qui souffre d'une grave maladie et qui risque de mourir au cours des 26 prochaines semaines. Ils reçoivent alors 55 % de la moyenne des revenus assurés, jusqu'à concurrence de

Graphique 4 – Offre mondiale de la durée du congé payé en cas de maladie



41 000 $. Ces prestations peuvent être utilisées pendant tout au plus 6 semaines, étalées sur 26 semaines. Les travailleurs autonomes qui ne contribuent pas au régime d'assurance-emploi n'y sont pas admissibles.

La durée de la sécurité d'emploi accordée par le gouvernement du Québec aux travailleurs qui prennent congé pour soigner des personnes à charge gravement malades, indépendamment du système de prestations fédérales, est de 12 semaines, mais elle peut être prolongée jusqu'à 104 semaines s'il s'agit d'un enfant mineur. Au total, ils ont droit à 6 semaines payées par le gouvernement fédéral et à 6 semaines non payées.

D'autre part, au Québec, un risque de décès dans les 26 prochaines semaines n'est pas nécessaire pour avoir droit à la sécurité d'emploi, pourvu que la personne à charge soit atteinte d'une maladie grave. La loi ne fait effectivement pas mention d'un risque de mort imminente. Le Québec se classe bien à l'échelle mondiale en ce qui a trait à la durée de ce congé de maladie. À preuve, seulement 9 pays offrent plus de 31 jours de congé de maladie payés dans le cas d'un enfant malade et 2 autres, dans le cas d'un adulte malade.

Les travailleurs ont également droit à 10 jours de congé de maladie non payés pour des raisons familiales ou parentales, c'est-à-dire « pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents ». De plus, la loi prévoit des congés pour des événements familiaux (décès et mariage). En cas de décès dans la famille immédiate, ils ont droit à une journée de congé payé et à 4 jours de congés non payés. S'il s'agit d'un décès dans la famille élargie, un seul jour de congé payé leur est accordé. Le Québec rejoint ici les 41 pays qui offrent des congés payés en cas de décès. La loi prévoit également un jour de congé payé lors du mariage d'un travailleur, et un jour non payé pour assister à celui d'un membre de sa famille immédiate. À l'échelle mondiale, 35 pays offrent des congés de mariage, dont 28 les paient.

- Discrimination en emploi touchant les personnes handicapés ou âgées

En dernier lieu, l'Indice WECan nous a permis d'évaluer l'égalité des chances en emploi des personnes à charge et en âge de travailler, c'est-à-dire celles qui sont handicapées ou âgées. La capacité de ces personnes à réaliser leur plein potentiel se répercute dans leur milieu de travail et leurs familles. Considérées comme des éléments clés en matière de conciliation travail-famille, les mesures adoptées pour contrer les pratiques discriminatoires en emploi envers ces personnes leur évitent d'être trop dépendantes. Ces mesures donnent effectivement la possibilité à celles qui le désirent de contribuer au bien-être économique de leurs familles et aux autres personnes responsables de l'unité familiale d'occuper un poste à temps plein. Au Québec, la Charte des droits et libertés de la personne interdit la discrimination en emploi envers les personnes handicapées ainsi qu'envers les aînés. La loi est également pourvue d'une clause de « salaire égal pour travail égal » explicite, qui interdit la discrimination en ce qui concerne le salaire ou les avantages sociaux.

Les personnes âgées sont également protégées contre la retraite obligatoire. Cette pratique de gestion a été interdite dès 1982 au Québec, en vertu de la *Loi sur les normes du travail*. Par ailleurs, dans le cas des personnes handicapées, le Québec veille à l'application de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*, en prescrivant l'adoption de normes d'accessibilité dans le domaine de l'emploi. Cette garantie juridique s'ajoute à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation qui existent dans toutes les provinces selon la jurisprudence canadienne.

Conclusions de la recherche et perspectives

Les politiques du travail influent irréfutablement sur le bien-être des travailleurs et de leurs familles. La majorité sont mises en œuvre par le gouvernement du Québec, mais quelques-unes relèvent des deux ordres de gouvernement. Le gouvernement fédéral verse surtout des prestations d'assurance-emploi. Conséquemment, trois situations distinctes concernant les politiques du travail en vigueur au Québec ont été mises en relief au cours de la présente étude.

Première situation – Le Québec assume la pleine responsabilité de plusieurs politiques du travail et s'en tire particulièrement bien par rapport aux standards mondiaux en ce qui a trait, par exemple, à la sécurité d'emploi maximale de 26 semaines accordée à un travailleur qui doit prendre un congé de

maladie. Il en va de même de la sécurité d'emploi de 12 à 104 semaines dont peut bénéficier un travailleur qui doit prendre soin d'un adulte à charge ou d'un enfant mineur. Le Québec se distingue également d'autres gouvernements de façon positive à ce chapitre, car le risque de décès d'un proche parent malade n'est pas obligatoire pour avoir droit à ce congé. Ces dispositions détaillées de la *Loi sur les normes du travail* avantagent nettement les travailleurs, puisqu'ils peuvent prendre le temps requis pour se rétablir ou s'occuper d'un proche sans craindre de perdre leur emploi.

Deuxième situation – Des politiques du travail en vigueur au Québec sont malheureusement timides dans certains domaines où le gouvernement est pleinement responsable de la législation, mais où il accuse un retard important par rapport à la norme mondiale. La courte durée des vacances payées, soit deux semaines après un an d'ancienneté, en est l'exemple le plus frappant. Pourtant, une plus longue période de repos est, rappelons-le, fondamentale aussi bien pour la santé et le bien-être des travailleurs que pour la cohésion familiale et le développement des enfants. Ce faisant, le Québec se positionne défavorablement par rapport aux autres pays développés, dont plusieurs sont membres de l'OCDE. Il pourrait toutefois innover et rattraper ce retard en mettant en place une réforme en vue de protéger les intérêts des travailleurs.

Troisième situation – Le fossé qui sépare les travailleurs québécois de ceux des autres pays est le produit des normes québécoises et fédérales. Seul un dialogue entre les deux ordres de gouvernement permettrait d'adopter une approche pour le combler. Le taux de salaire offert à ceux qui sont en congé de maladie est l'un des domaines où persiste un manque à gagner considérable. Il suffit de donner l'exemple d'un travailleur atteint d'un cancer et qui doit s'absenter du travail afin de recevoir un traitement de deux ou trois mois. Ainsi, dans une période de leur vie où les dépenses et les responsabilités augmentent immanquablement, les travailleurs concernés et leurs familles doivent se résigner à voir leurs revenus réduits de moitié. La sécurité d'emploi pendant cette période est bien sûr fondamentale, mais l'aide financière gouvernementale offerte aux travailleurs l'est tout autant.

Le gouvernement du Québec n'étant pas entièrement responsable de cette situation, nous considérons que deux options s'offrent à lui pour y remédier. La première serait d'exercer les pressions nécessaires pour que le gouvernement fédéral améliore son régime d'assurance-emploi pour les travailleurs en congé de maladie, ce qui permettrait aux autres provinces, aux territoires et au pays en entier d'aller de l'avant. La seconde option serait que le Québec se retire du régime fédéral en ce qui concerne le congé de maladie et qu'il développe son propre régime d'assurance-emploi, comme cela a été fait dans le passé avec d'autres politiques. Qu'importe la voie que le Québec décidera d'emprunter, les travailleurs et leurs familles doivent continuer entre-temps d'affronter des situations particulièrement difficiles, sans bénéficier de toute l'aide financière gouvernementale que reçoivent ceux de beaucoup de pays.

Bien que le dénombrement des politiques du travail en vigueur au Canada et, plus particulièrement au Québec, dresse un portrait général des situations que vivent les travailleurs québécois, des recherches devront être entreprises pour évaluer l'efficacité de leur mise en application et pour savoir dans quelle mesure les entreprises les respectent. De nombreuses campagnes d'information ont été lancées au cours des dernières années auprès des travailleurs, des plus jeunes notamment, au sujet des protections et des avantages sociaux auxquels ils ont droit. Il est difficile pour l'instant d'analyser les répercussions de ces campagnes sur la connaissance que les travailleurs québécois ont des recours qui s'offrent à eux en cas de non-respect de la loi. Ajouter une telle dimension à l'étude des garanties juridiques au service des familles qui travaillent permettrait de mieux évaluer le modèle de protection qui leur convient et, si cela s'avère nécessaire, de se livrer à une réflexion sur les mesures susceptibles d'améliorer la fluidité et l'efficacité d'un tel système.

Pour toute information sur le rapport WECan, prière de consulter le document suivant :

Chaussard, M., Gerecke, M. et Heymann, J., *L'Indice WECanada du Travail et de l'Équité : où se situent les provinces et les territoires?*, Montréal, Institut des politiques sociales et de la santé, Université McGill, 76 p. Aussi accessible dans le site Internet de l'Institut des politiques sociales et de la santé de l'Université McGill, à l'adresse www.mcgill.ca/ihsp.

Au sujet des auteurs :

Martine Chaussard a obtenu son baccalauréat en sciences politiques de l'Université McGill et est étudiante à la maîtrise au programme de santé publique de l'Union Européenne. Elle a collaboré aux activités de recherche à l'Institut des politiques sociales et de la santé en 2007-2008.

Megan Gerecke a obtenu son baccalauréat en histoire à l'Université de Guelph et sa maîtrise en science politique à l'Université McGill. Elle est agente de recherche à l'Organisation internationale du travail à Genève, et a collaboré aux activités de recherche à l'Institut des politiques sociales et de la santé en 2007-2008.

Jody Heymann est titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur la santé et les politiques sociales dans le monde. Elle est la directrice et la fondatrice de l'Institut des politiques sociales et de la santé de l'Université McGill et du Projet mondial sur les familles au travail de l'Université Harvard.

Des références bibliographiques complètes sont disponibles sur demande.

Résumés de recherches publiées

Maquiladoras et salaires au Mexique : revue de la littérature

Par Mathieu Arès*

Le présent article fait état des principales conclusions sur la question salariale qui se dégagent d'une vaste étude portant sur les *maquiladoras* et le développement[1].

En 1965, le gouvernement du Mexique posait les premières bases de l'industrie de la réexportation du pays. Il exemptait alors de mesures tarifaires les intrants importés pour produire des biens dans des territoires désignés, à condition que la majorité de la production soit réexportée. En outre, les nouvelles entreprises nationales ou étrangères, principalement américaines, jouissaient d'une fiscalité minimale. Malgré tout, le programme national mis en place a été relativement peu appliqué jusqu'au début des années 1990. À vrai dire, il s'est ancré au cœur de la stratégie d'attraction des investissements étrangers directs (IDE) en 1994 dans un cadre juridique nouveau : l'*Accord de libre-échange nord-américain* (ALENA). Depuis, le terme *maquiladora* fait référence à une usine dont l'implantation résulte d'un IDE et dont la production est tournée vers les exportations.

L'évolution récente de l'industrie maquila se divise en deux périodes. La première débute dès la signature de l'ALENA, puis se poursuit avec la crise du peso et la baisse de quelque 40 % des coûts de production en découlant. Cette période se caractérise non seulement par une forte augmentation des IDE dans le secteur manufacturier, mais aussi par la création de nouvelles entreprises et d'une multitude d'emplois. Entre 1994 et 2000, ce secteur a connu un taux de croissance moyen de 22,1 %. À l'aube du millénaire, il comptait environ 3 700 firmes et fournissait de l'emploi à 1 300 000 travailleurs mexicains, soit presque le quart de l'effectif de l'industrie manufacturière. De plus, à cette époque, les produits issus de cette industrie ont remplacé ceux de l'industrie pétrolière comme principales marchandises exportées, avec presque la moitié des livraisons internationales du Mexique.

À partir de 2001, le boum s'essouffle rapidement. D'octobre 2000 à mai 2003, le secteur *maquila* perd effectivement près de 300 000 emplois, tandis que plus de 500 usines cessent toute activité. Les secteurs phares du textile et de l'électronique sont particulièrement malmenés. En fait, de plus en plus de gens considèrent que le secteur de l'assemblage simple – encore le mode de production dominant – est voué à disparaître en raison des coûts de production trop élevés qu'il entraîne. Par ailleurs, si la concurrence chinoise est habituellement désignée comme la principale menace, il faut aussi prendre en considération celle qu'exercent les voisins caribéens et centraméricains. En somme, c'est dans le domaine de la formation et dans les secteurs à plus forte intensité technologique que les plus optimistes voient l'avenir des *maquiladoras* (Carrillo, 2007). Quoi qu'il en soit, jusqu'à ce qu'il soit à nouveau stoppé par la présente récession mondiale, le secteur industriel avait par la suite connu une lente reprise. Mais cela est loin d'avoir clos le débat.

Deux conceptions s'affrontent : la première, libérale, souligne les effets positifs, notamment la création d'emplois, l'amélioration absolue des conditions de vie des travailleurs et le transfert technologique. Pour les opposants aux *maquiladoras* venant principalement des deux autres pays signataires de l'ALENA, ce système de production ne serait, au contraire, que l'expression d'une volonté patronale d'étendre la flexibilité du travail à d'autres types d'entreprises. D'après eux, les *maquiladoras* sont synonymes de nivellement par le bas, d'ateliers de misère et de dumping social, tant au sud qu'au nord. Toujours selon ces opposants, on assisterait, au nom de la compétitivité nationale, à une course vers le bas, les entreprises multinationales utilisant le spectre de la délocalisation pour rogner les droits des travailleurs des pays développés (Scott, 2003).

Cette vision pessimiste de l'intégration économique nord-américaine s'exprime également au Mexique, à la différence près que ses tenants mettent généralement l'accent sur la perte d'autonomie du pays et sur sa dépendance grandissante envers les États-Unis. L'exploitation des employés mexicains dans les *maquiladoras* en serait la preuve concrète (Salas, 2003). Qu'en est-il au juste? C'est la question salariale qui demeure au cœur du débat sur les *maquiladoras*.

---

* L'auteur est membre associé du Centre d'études sur l'intégration et la mondialisationde l'Université du Québec à Montréal et enseigne l'économie politique internationale dans cette université.

1. Voir Mathieu ARÈS (2009), Investissement direct étranger et développement – Le cas des maquiladoras mexicaines, Études, Gouvernance globale du travail, Montréal. Accessible en ligne : http://www.ieim.uqam.ca/spip.php?page=article-ceim&id_article=4858.

Ouverture économique et salaires

Dans le cadre du modèle corporatiste mexicain, des représentants syndicaux, patronaux et gouvernementaux, membres de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CNSM), ont la responsabilité de réglementer le salaire minimum. Suivant la loi, le salaire minimum doit permettre à un travailleur de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille durant une journée. Il faut noter qu'au Mexique le salaire minimum est établi en fonction de trois zones. À titre d'exemple, en 2008, il variait de 49,50 à 52,59 pesos par jour selon la zone (CNSM, 2008), ce qui équivaut à environ 0,52 $ US l'heure, un taux bien en deçà de ceux des partenaires nord-américains.

Certes, cela s'explique par la différence des niveaux de développement. Mais, selon certains, l'administration du président Fox (2000-2006) aurait favorisé la réactivation du modèle corporatiste. En contrepartie, pour survivre, les syndicats mexicains se seraient engagés à maintenir un climat de travail favorable aux IDE. En conséquence, trop occupés à assurer leur pérennité, ils n'assumeraient plus aussi bien qu'autrefois leur rôle de représentants des travailleurs. En l'absence de contrepoids sociaux efficaces, le marché dicterait désormais l'essentiel des conditions de travail (Caufield, 2007; De la Garza Toledo, 2006).

Revenga (1995) a été l'une des premières à évaluer les répercussions de l'ouverture commerciale sur l'emploi au Mexique. Elle a conclu que, de 1985 à 1987, cette dernière avait engendré une légère baisse du niveau d'emploi, mais qu'en revanche elle pouvait être associée à une augmentation moyenne des salaires attribuable, selon elle, aux gains de productivité réels et à un recours plus fréquent à une main-d'œuvre qualifiée. En se basant sur la période 1986-1990, Feliciano (2001) a fait les mêmes observations. D'abord, la suppression de la moitié de la protection tarifaire n'aurait eu qu'un effet négligeable sur les salaires; elle les a réduits d'environ 2 %, en particulier ceux des travailleurs les moins qualifiés. Ensuite, l'ouverture commerciale n'aurait eu presque aucune incidence sur le niveau d'emploi. Leurs observations, qui concordent avec celles d'autres chercheurs de par le monde, tendent à confirmer l'hypothèse que l'ouverture économique ne modifie la structure des salaires et celle de l'emploi qu'à court terme et de façon marginale.

Toutefois, à plus longue échéance, Hanson (2003) montre que les gains salariaux ont surtout été marqués dans les régions exposées au commerce international, aux IDE et à l'émigration aux États-Unis. Pour lui, deux éléments ont fortement contribué à ces hausses salariales. Premièrement, le secteur industriel, qui embauche une main-d'œuvre qualifiée, a bénéficié d'une moindre protection tarifaire. Il a donc été proportionnellement moins touché par la suppression des entraves au commerce, en ce qui a trait à l'emploi et aux salaires, que les secteurs qui emploient une main-d'œuvre peu qualifiée. Son importance relative accrue en ce qui concerne l'emploi manufacturier total a donc fait monter la moyenne salariale générale. Deuxièmement, en favorisant les IDE dans le secteur de la réexportation, l'ALENA a fortement stimulé la demande de travailleurs qualifiés dans les zones franches, ce qui a eu un effet d'entraînement positif sur les salaires (Chiquiar, 2004; Feenstra et Hanson, 1997).

Cependant, la revue de la littérature oblige à nuancer ces constatations. Tout d'abord, il ne faut pas surestimer les avantages dont bénéficient les travailleurs qualifiés. En effet, bien qu'ils soient généralement mieux payés et jouissent de meilleures conditions de travail, il n'en demeure pas moins qu'ils font souvent face à de fortes pressions pour accepter une réduction de leur couverture sociale et une augmentation de leurs heures de travail (Hualde Alfaro et Serrano, 2005). Ensuite, certains auteurs, dont Borraz et López-Cordova (2007) estiment que l'intégration économique n'a pas élargi les inégalités économiques au sein de la population mexicaine salariée. De fait, le secteur le plus « globalisé », celui des *maquiladoras*, emploie massivement une main-d'œuvre féminine peu scolarisée, ce qui fait augmenter le revenu disponible des familles les plus défavorisées. Enfin, toujours selon ces auteurs, en constituant une grande part de la force de travail régionale, les femmes peu scolarisées des États où sont concentrées les *maquiladoras* sont moins aux prises avec le chômage et la marginalité, et elles reçoivent un salaire horaire de 7 à 16 % plus élevé que celui de leurs consœurs des États moins globalisés.

L'étude de Jensen et Rosas (2006) tend à confirmer cette hypothèse, à savoir que les États mexicains qui attirent le plus les IDE, soient les États situés au nord et la ville de Mexico, connaissaient une distribution des salaires plus égalitaire. Selon ces chercheurs, si ce phénomène persiste, un fort clivage s'opérera au Mexique : d'un côté, il y aura des États pauvres et inégalitaires, au sud en particulier, et de l'autre, des États prospères et égalitaires situés à la frontière du nord.

Secteur *maquila* et salaires

Le salaire minimum officiel ne donne qu'une image partielle de la structure salariale mexicaine. Ainsi, en décembre 2004, la rémunération moyenne dans l'industrie manufacturière était 8,8 fois plus élevée que le salaire minimum officiel. Ailleurs, les proportions le surpassaient de 5,68 dans les *maquiladoras*, de 3,62 dans la construction et de 4,97 dans le commerce (México, Cámara de Diputados, 2005). Sans être le secteur d'activité économique le mieux rémunéré, celui de la réexportation offre ainsi des conditions salariales qui se classent bonnes deuxièmes au Mexique.

Cette situation pourrait s'expliquer par la présence prépondérante des entreprises étrangères dans ce secteur. En réalité, celles-ci ont tendance à mieux rémunérer leurs employés que les firmes nationales. Suivant Aitken et al. (1997), entre 1970 et 1990, les premières offraient dans des conditions de production similaires une prime salariale qui excédait de 20 à 30 % les salaires versés par les secondes. Cependant, il semble

que les conditions de travail dans les *maquiladoras* varient aussi selon le pays d'origine des firmes. Hualde Alfaro (2003) fait ainsi remarquer qu'à Tijuana, la proportion de femmes, les salaires et le niveau de scolarité étaient relativement plus élevés dans les firmes appartenant à des Américains qu'à des Asiatiques. Quant au taux de roulement du personnel, il y était systématiquement plus bas. Cependant, il faut tenir compte ici du fait que les firmes asiatiques s'apparentent surtout au modèle de *maquila* de première génération où la manutention simple occupe une place prépondérante dans les opérations commerciales réalisées au Mexique. Enfin, la prime accordée par les firmes étrangères est également modulée en fonction de la qualification de la main-d'œuvre.

En tenant compte du facteur de la qualification, les entreprises multinationales offriraient 21,5 % de plus aux travailleurs qualifiés que les firmes nationales et 3,3 % de plus, aux travailleurs non qualifiés (Te Velde, 2003). À ce sujet, Artecona et Cunningham (2002) ont noté un écart salarial à l'encontre des femmes qui, selon ces auteures, est attribuable surtout à leur niveau de scolarité moindre plutôt qu'à un préjugé sexiste. Ainsi, malgré des conditions de travail difficiles, il ressort de la revue de la littérature que le secteur *maquila* a contribué à l'émancipation économique des Mexicaines. Dans les faits, il a créé des emplois bien rémunérés dans le contexte économique incertain qui avait cours depuis les années 1980 et a haussé les salaires liés aux emplois de services et d'auxiliaires de commerce, aussi majoritairement féminins (Parrado et Zenteno, 2006).

Intensité technologique et salaires

Les secteurs à plus forte intensité technologique proposent généralement de meilleures conditions de travail aux travailleurs que ceux où la qualification importe moins ou très peu. Une étude de la structure salariale et du niveau de scolarité dans la zone frontalière, où sont rassemblées près de 60 % des *maquiladoras*, fait ressortir que chaque année de scolarité supplémentaire hausse d'environ 4 % le revenu salarial (Mendoza Cota, 2002). Il ne faut toutefois pas surévaluer l'effet de ce phénomène sur la distribution générale des salaires au Mexique. Les professionnels et les techniciens ne représentaient en effet qu'à peine 6 % de l'ensemble des travailleurs mexicains en 2000, la vaste majorité de la main-d'œuvre (71 %) n'ayant toujours pas terminé ses études secondaires (López-Acevedo et autres, 2005).

Voilà une situation quelque peu paradoxale pour le Mexique. Considéré comme une zone de production attirante en raison des bas salaires qui y sont versés, ce pays présente désormais moins d'intérêt pour les entreprises dont le coût de la main-d'œuvre constitue le premier critère du choix de localisation. Il ne lui reste donc que deux options : réduire ses propres coûts salariaux ou augmenter sa productivité (Fujii et autres, 2006; Carrillo et Gomis, 2003). Pour l'instant, au-delà des variations à court terme, le secteur *maquila* a pu maintenir un certain équilibre entre l'évolution des salaires et celle de la productivité sur une longue période, plus précisément de janvier 1990 à mars 2004, ce qui lui a permis de demeurer compétitif (Fujii et autres, 2006). La détérioration récente de la compétitivité des *maquiladoras* résulterait avant tout de la forte appréciation du peso mexicain par rapport au dollar américain notamment.

Certains envisagent un scénario idéal pour l'avenir du Mexique. Ainsi, les emplois perdus dans le secteur de la transformation simple seraient remplacés par d'autres créés dans les *maquiladoras* à plus forte intensité technologique, ce qui donnerait aux travailleurs, outre des emplois, des salaires et des conditions de travail plus avantageux. Ce scénario est sans doute trop optimiste, car le processus de modernisation de l'appareil productif en est souvent à la phase de la résolution de problèmes avec des clients étrangers plutôt qu'à celle des innovations radicales (Domínguez et Brown, 2004). En fait, les seules retombées technologiques dont le Mexique peut tirer profit sont celles qui ont trait à la formation de base que les ouvriers ont acquise en travaillant pour des firmes étrangères. En outre, le fort taux de roulement du personnel qui caractérise l'industrie mexicaine en général constitue un problème de taille, puisque les nombreux départs transforment les efforts déployés en matière de formation en pertes sèches (De la Garza, 2003).

Même dans le secteur de l'électronique, souvent cité en exemple pour illustrer l'avenir technologique des *maquiladoras* et du Mexique, les fournisseurs se plaignent du taux de roulement élevé du personnel. À cet égard, Partida (2004) a calculé que 65 % des travailleurs embauchés par des sous-traitants avaient un contrat de travail de moins de trois mois, 17 %, de trois à douze mois, et 18 %, d'une année et plus. Dans ces conditions, l'accumulation du savoir technologique devient presque illusoire, mais, sans lui, l'espoir de meilleurs salaires s'envole. Le défi que le Mexique doit maintenant relever est de désenclaver la croissance industrielle centrée sur le secteur *maquila* et d'assurer un meilleur arrimage des producteurs locaux aux réseaux globaux et aux chaînes de production multinationales.

Considérations finales

En résumé, les différentes études font état d'un bilan positif de la libéralisation commerciale sur le marché du travail au Mexique. De façon générale, le développement du secteur *maquila* a soutenu l'emploi dans un contexte économique décevant. Sur le plan salarial, des gains absolus sont enregistrés pour toutes les catégories de travailleurs, bien qu'ils demeurent relativement modestes si l'on exclut la création nette d'emplois. Les IDE, et non le commerce lui-même, seraient la source du développement en raison des emplois créés et d'une meilleure rémunération offerte par les firmes étrangères. Ces investissements semblent avoir eu des effets sur la distribution des revenus. Chose certaine, ils favorisent davantage les travailleurs qualifiés, la région frontalière et, dans une moindre mesure, les femmes.

Bibliographie

AITKEN, Brian, Ann HARRISON et Robert E. LIPSEY (1995). « Wages and Foreign Ownership: A Comparative Study of Mexico, Venezuela, and the United States », *NBER*, nº 5102, p.1-32.

ARTECONA, Raquel, et Wendy CUNNINGHAM (2002). *Effects of Trade Liberalization on Gender Wage Gap in Mexico*, Washington, D.C., Development Research Group/Poverty Reduction and Economic Management Network, The World Bank.

BORRAZ, Fernando, et Jose Ernesto LÓPEZ-CORDOVA (2007). « Has Globalization Deepened Income Inequality in Mexico? », *Global Economy Journal*, vol. 7, nº 1, art. 6, The Berkeley Electronic Press, p. 1-55.

CARRILLO, Jorge (2007). « La industria maquiladora en México : ¿evolución o agotamiento? », *Comercio Exterior*, vol. 57, nº 8, août, p. 668-580.

CARRILLO, Jorge, et Redi GOMIS (2003). « Los retos de las maquiladoras ante la pérdida de competitividad », *Comercio Exterior*, vol. 53, nº 4, avril, p. 318-327.

CARRILLO, Jorge, Humberto GARCÍA et Redi GOMIS (2005). « Desempeño ambiental y evolución productiva en la industria maquiladora de exportación », dans Jorge CARRILLO, et Claudia Schatan (compiladores) *El medio ambiante y la maquila en México: un problema ineludible*, Libros de la CEPAL nº 83, CEPAL, Mexico, p.79-160.

CAUFIELD, Norman (2004). « Labor Relations in Mexico: Historical Legacies and Some Recent Trends », *Labor History*, vol. 45, nº 4, novembre, p. 445-467.

CHIQUIAR, Daniel (2005). « Why Mexico's Regional Income Convergence Broke Down », *Journal of Development Economics*, vol. 77, p. 257-275.

COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS (CNSM) (2008). *Salarios Mínimos 2008*. Accessible en ligne : www.sat.gob.mx/sitio_internet/asistencia_contribuyente/informacion_frecuente/salarios_minimos.

DE LA GARZA, Henrique (2003). « NAFTA, manufactura y trabajo », dans Enrique DE LA GARZA TOLEDO et Carlos SALAS, sous la dir. de, *Nafta y Mercosur. Proceso de apertura económica y trabajo*, Buenos Aires, Clacso, p. 77-122.

DE LA GARZA TOLEDO, Enrique (2006). « El sindicalismo y el cambio en las relaciones de trabajo durante el sexenio de Fox », *UAMI*, p. 1-29. Aussi accessible en ligne : http://docencia.izt.uam.mx/egt.

DOMÍNGUEZ, Lilia, et Flor BROWN (2004). « Medición de las capacidades tecnológicas en la industria mexicana », *Revista de la CEPAL*, vol. 83, août, p. 135-151.

FEENSTRA, Robert C., et Gordon H. HANSON (1997). « Foreign Direct Investment and Relative Wages: Evidence from Mexico's Maquiladoras », *Journal of International Economics*, vol. 42, mai. p. 371-393.

FELICIANO, Zadia (2001). « Workers and Trade Liberalization. The Impact of Trade Reforms in Mexico on Wages and Employment », *Industrial and Labour Relations Review*, vol.55, nº 1, octobre, p.95-115.

FUJII, Gerardo, Eduardo CANDAUDAP et Claudia GAONA (2006). « Competitividad y costo laboral unitario en la manufactura mexicana », *Economiaunam*, vol. 4, nº 10, décembre, p. 76-90.

HANSON, Gordon H. (2003). « What Has Happened to Wages in Mexico Since NAFTA? Implications for Hemispheric Free Trade », *NBER*, nº 563, mars, p. 1-45.

HARRISON, Ann, et Jason SCORSE (2005). « Do Foreign-Owned Firms Pay More? Evidence from the Indonesian Manufacturing Sector 1990-99 », *International Labour Office*, Genève, nº 98, p.1-25.

HUALDE ALFARO, Alfredo (2003). « Aprendizaje e industria maquiladora. Análisis de las maquiladoras de la frontera del norte de México », *Boletín Cinterfor*, nº 154, p. 67-96.

HUALDE ALFARO, Alfredo, et Arcelia SERRANO (2005). « La calidad del empleo de asalariados con educación superior en Tijuana y Monterey », *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 10, nº 25, avril-juin, p. 345-374.

Bibliographie (suite)

JENSEN, Nathan, et Guillermo ROSAS (2006). « *Foreign Direct Investment and Income Inequality in Mexico, 1990-2000* », Saint- Louis, Université de Washington, Accessible en ligne : www.artsci.wustl.edu/~polisci/jensen/me/files/wp5_06.pdf.

LÓPEZ-ACEVEDO, Gladys, Mónica TINAJERO et Marcela RUBIO (2005). « Mexico: Human Capital Effects on Wages and Productivity », *World Bank Policy Research*, nº 3797, p. 1-29.

MENDOZA COTA, Jorge E. (2002). « Educación, experiencia y especialización manufacturera en la frontera norte de México », *Comercio Exterior*, vol. 52, nº 4, avril, p. 300-308.

MÉXICO, CÁMARA DE DIPUTADOS, CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES Y DE OPINIÓN PÚBLICA (2005). *El salario mínimo en México*, Mexico, Le Centre.

PARRADO, Emilio A., et René M. ZENTENO (2006). « Economic Restructuring, Financial Crises, and Women's Work in Mexico », *Social Problems*, vol. 48, nº 4, p. 456-477.

PARTIDA, R. E. (2004). *Efectos de los tratados de libre comercio suscritos otros países sobre les salarios y empleo*, (NAFTA, Unión Europea), Guadalajara, Mexique, Université de Guadalajara.

REVENGA, Ana (1995). « Employment and Wage Effects of Trade Liberalization: The Case of Mexican Manufacturing », *World Bank Policy Research*, nº 1524, octobre, p. 1-36.

SALAS, Calos (2003). « Integración económica, empleo y salarios en México », dans Enrique DE LA GARZA TOLEDO et Carlos SALAS, sous la dir. de, *Nafta y Mercosur. Proceso de apertura económica y trabajo*, Buenos Aires, Argentine, Clacso, septembre, p. 55-75.

SCOTT, Robert E. (2003). « The High Price of Free Trade. NAFTA's Failure Has Cost the United States Jobs Across the Nation », *Economic Policy Institute*, nº 1, p. 1-13. Aussi accessible en ligne : http://epinet.org.

TE VELDE, Dirk Willem (2003). *Foreign Direct Investment and Income Inequality in Latin America*, Londres, Royaume-Uni, Overseas Development Institute.

Démarche vécue en entreprise

Mondialisation et respect des droits humains, un pari possible?

Par Hélène Sarrasin*

Mondialisation oblige, les tablettes des magasins regorgent de produits provenant de l'étranger. Mais dans quelles conditions ont-ils été fabriqués? Quelles conséquences leur production a-t-elle sur l'environnement? Des questions de ce genre, personne ne s'en posait il y a quelques années. Les choses ont bien changé depuis!

D'abord, des associations de défense des droits humains ont levé le voile sur un scandale, celui des enfants exploités par des multinationales de chaussures de sport notamment. Puis, on a remis en question la salubrité de certaines usines de même que l'absence de normes régissant les conditions de travail des employés et les effets de certains procédés de fabrication sur l'environnement. Par surcroît, maintenant sensibilisés à ces réalités, les consommateurs se questionnent avant d'acheter.

Dans ce contexte, comment les détaillants arrivent-ils à répondre aux nouvelles attentes de la clientèle?

Se fixer des principes

Chez RONA, comme on achète plus de 95 000 produits, on s'est doté d'une politique d'achat, afin de s'assurer que les articles commercialisés sont fabriqués dans des conditions respectueuses à la fois des droits de la personne et de la qualité de l'environnement. Tous les fournisseurs et les sous-traitants qui font des affaires avec cette entreprise s'engagent par écrit à se conformer à un code de conduite et acceptent de se soumettre à des contrôles internes.

Conformément à ce code, RONA n'entretient pas de relations d'affaires avec un fournisseur, un sous-traitant, un intermédiaire et une entreprise qui :

- font appel directement ou indirectement à de la main-d'œuvre enfantine;
- ont recours à toute forme de travail forcé;
- soumettent leurs employés à toute forme de sévices, de discipline physique ou de mauvais traitements physiques ou psychologiques;
- exigent que leurs employés travaillent un nombre d'heures plus élevé que celui permis par la loi dans le pays concerné.

Passer des principes aux actes

RONA s'approvisionne principalement dans les régions où sont situés ses magasins. Ainsi, 90 % des produits en vente sont acquis auprès de fournisseurs québécois et canadiens qui doivent respecter sa politique d'achat et s'assurer que leurs sous-contractants en font autant. Le reste de la marchandise provient essentiellement de Chine, pays en émergence par excellence et troisième en importance au monde sur le plan économique. Mais la Chine n'est pas reconnue pour tenir compte des droits humains. Alors, comment RONA relève-t-il ce défi?

Au cours d'une entrevue au siège social de Boucherville, M. Normand Dumont, premier vice-président commercialisation et mise en marché, a tenu à préciser que, peu importe leur provenance, tous les produits que vend RONA sont vérifiés par une firme spécialisée en contrôle de la qualité. De la sorte, on s'assure qu'ils ont été fabriqués selon les normes édictées.

RONA achète en Chine depuis une quinzaine d'années. Pour éviter que son code de conduite ne soit enfreint, l'entreprise a recruté des représentants sur place, leur a exposé ses valeurs et a veillé à ce qu'ils y adhèrent avant de les embaucher. Ainsi s'assurait-elle que ses nouveaux partenaires seraient de bons ambassadeurs.

Consolider ses liens d'affaires

En avril 2009, RONA a fait un pas de plus en ouvrant un bureau à Shanghai. Cette initiative place l'entreprise dans une meilleure position pour véhiculer ses valeurs, explique M. Dumont. Cette façon de procéder permet à l'entreprise de se rapprocher de ses fournisseurs, de mieux les connaître mais également de promouvoir sa façon de voir. En effet, l'équipe dirigeante de RONA estime que la façon la plus efficiente de s'assurer que les produits sont fabriqués selon l'éthique qu'elle privilégie est de développer et de maintenir des relations à long terme et de favoriser les échanges avec ses fournisseurs.

Sur le plan financier, RONA a intérêt à commercer avec la Chine, mais pas à n'importe quel prix, comme l'a mentionné M. Dumont. À preuve, l'entreprise a renoncé à y acheter des revêtements de sol en raison des risques sanitaires qu'ils

* Hélène Sarrasin est agente de recherche et coordonnatrice de la revue Regards sur le travail, à la Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail du ministère du Travail.

faisaient courir aux travailleurs de ce pays. Elle s'est plutôt tournée vers l'Europe où les normes relatives à la santé et à la sécurité au travail s'avèrent plus élevées dans ce secteur. Mais il n'empêche que la pression du marché est forte. M. Dumont est confiant cependant de trouver un jour, en Chine, une usine qui se conforme aux principes fixés par RONA et, du même coup, de satisfaire la clientèle d'ici.

Innover : une responsabilité

Le plus important distributeur canadien de produits de quincaillerie, de rénovation et de jardinage croit qu'il a non seulement la possibilité mais la responsabilité d'exercer une influence positive au Québec, voire de devenir le chef de file en matière de développement durable de l'industrie au Canada. C'est dans cet esprit qu'il a développé un partenariat avec la Chaire internationale en analyse du cycle de vie de l'École polytechnique de Montréal et qu'il met en œuvre notamment une politique d'approvisionnement des produits forestiers. Il offre également une gamme de produits verts (RONA ÉCO et choix éco-responsables) et de services de récupération de peinture, tout en appliquant une politique touchant la vente de pesticides.

De l'avis de M. Dumont, agir en bon citoyen fait partie du rôle d'un quincaillier. Comme quoi faire des affaires, respecter les droits humains et protéger l'environnement sont des paris possibles à réaliser!

Analyse d'un événement international

Le Pacte mondial pour l'emploi de l'Organisation internationale du travail

Par Dalil Maschino*

La 98e session de la Conférence internationale du travail (CIT)[1], qui s'est tenue à Genève du 3 au 9 juin 2009 a été marquée par un événement particulier, le Sommet de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la crise mondiale et l'emploi, dont les activités ont alterné avec celles de la Conférence.

Ainsi, les délégués ont pu écouter en session plénière les interventions de neuf chefs d'État et de gouvernement, notamment celles, très progressistes, des présidents de l'Argentine, du Brésil et de la France. Ils ont aussi eu la possibilité d'assister aux discussions menées, à quatre tables rondes, par des ministres de différents pays et des dirigeants d'institutions et d'associations internationales. Pendant ce temps, les membres du comité plénier, institué pour la durée de la Conférence, s'entendaient sur les modifications à apporter au texte du Pacte mondial pour l'emploi proposé par le Bureau international du travail (BIT). Le document de dix pages en faisant état a été adopté en assemblée plénière le dernier jour de la Conférence. Il ne comporte pas d'obligations formelles, mais constitue néanmoins une étape importante de la démarche multilatérale en vue de stimuler la réponse des États membres et des partenaires sociaux aux effets de la récession sur l'emploi.

Rappelons que le conseil d'administration[2] et le BIT avaient commencé, dès septembre 2008, non seulement à évaluer les répercussions d'ordre social de la récession mondiale qui semblait alors imminente, mais aussi à avancer des

* L'auteur est directeur de la Recherche et de l'innovation en milieu de travail au ministère du Travail. Cette année, il a fait partie de la délégation canadienne, avec d'autres représentants du gouvernement du Québec. Il a assisté aux travaux du comité plénier qui ont porté sur le Pacte mondial pour l'emploi.

1. Les États membres de l'OIT se réunissent tous les mois de juin, à Genève, à l'occasion de la tenue de la CIT. Deux délégués gouvernementaux, un délégué des employeurs et un délégué des travailleurs représentent chaque État membre. Les délégations comprennent aussi des conseillers techniques. Le mandat de la CIT est d'élaborer et d'adopter les normes internationales du travail, de tenir des forums de discussion sur des questions clés en matière de travail et de problèmes sociaux, d'adopter le budget de l'OIT et d'élire les membres du conseil d'administration.

2. Le conseil d'administration, ou comité directeur, de l'OIT est composé de 28 représentants des gouvernements, de 14 des employeurs et également de 14 des travailleurs. Il se réunit trois fois par année, à Genève, pour prendre des décisions relatives à la politique de l'OIT et pour établir le programme et le budget à soumettre à l'adoption du CIT. Il nomme aussi le directeur général.

propositions pour l'atténuer. Puis, en mars 2009, le président de la réunion tripartite de haut niveau de l'OIT, qui portait sur la crise financière et économique mondiale, a annoncé que le programme de la conférence annuelle du mois de juin serait modifié « pour faire de la riposte à la crise le principal thème de la CIT de 2009[3] ».

En avril, les dirigeants du G20 ont tenu à souligner l'importance de placer l'emploi des familles laborieuses au centre des plans de relance. Ils ont également demandé à l'OIT d'évaluer les mesures déjà prises ainsi que celles à venir en vue de protéger l'emploi, le marché du travail et les personnes les plus vulnérables. Entre-temps, le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies décidait de s'engager dans des activités communes pour affronter la crise.

Placer le travail décent au cœur de la riposte à la crise

Les auteurs du Pacte mondial pour l'emploi estiment que le travail décent doit être au cœur des politiques de riposte à la crise. À vrai dire, le but à atteindre est de contribuer « à une mondialisation équitable, à une économie plus respectueuse de l'environnement qui crée davantage d'emplois et d'entreprises durables, respecte les droits des travailleurs, favorise l'égalité des hommes et femmes, protège les personnes vulnérables, aide les pays à fournir des services publics de qualité et leur permette de réaliser les objectifs du Millénaire pour le développement[4] ».

Le rôle des politiques sociales et des politiques du travail

L'orientation arrêtée devrait influer de façon très nette sur la marche à suivre, soit d'éviter avant tout les politiques du pire (protectionnisme, déflation par les salaires, détérioration des conditions de travail). Il faudrait plutôt favoriser les moyens d'action qui permettront, nonobstant les déficits budgétaires conjoncturels, de stimuler la demande réelle grâce à des plans de relance macroéconomique, d'investir dans le marché du travail et la formation professionnelle, d'encourager la rétention des emplois dans les entreprises et d'accroître les investissements publics et les investissements dans la production et les services « verts ».

Sur le chapitre des politiques sociales, le Pacte mondial est axé sur l'aide financière aux pauvres, aux personnes âgées, aux personnes ayant des enfants et aux chômeurs ainsi qu'aux régimes de retraite et d'assurance maladie. L'examen et l'ajustement du salaire minimum devraient aussi faire partie des priorités des plans d'action publics.

Dans le domaine du travail, on recommande dans le Pacte mondial de favoriser l'évaluation des options existantes ainsi que la prise de décisions dans le contexte d'un dialogue tripartite et de négociation collective patronale-syndicale. On y précise en outre de renforcer l'orientation générale lorsque les États adoptent une ligne de conduite ferme pour faire face aux tentatives de sortie « par le bas » en consolidant leurs capacités d'administration et d'inspection des lois du travail.

L'équilibre entre les besoins sociaux, les capacités économiques et l'allègement réglementaire

Dans le programme adopté par la CIT, on souligne l'importance d'assurer « la création de synergies entre l'État et le marché ainsi qu'une réglementation efficace et efficiente des économies de marché, notamment un environnement juridique et réglementaire qui soit propice à la création d'entreprises et (...) reconnaître la contribution des petites et moyennes entreprises (PME) et des microentreprises à la création d'emplois et promouvoir des mesures, notamment un accès à un crédit abordable, qui assureraient un environnement favorable à leur développement[5] ».

Quelles que soient les réserves que l'on puisse avoir à l'égard d'une résolution qui ne lie pas les États membres, force est de reconnaître que la rapidité de réponse de l'OIT devant la récession a constitué un catalyseur pour l'ensemble des institutions multilatérales onusiennes et que des moyens d'action concrets ont fait suite aux recommandations formulées par le G20.

3. BIT, *Faire face à la crise mondiale de l'emploi*, Rapport du directeur général, Genève, CIT, 98e session, 2009, p. 2.

4. OIT, *Surmonter la crise : un pacte mondial pour l'emploi*, Genève, 2009, p. 1.

5. *Ibid.*, p. 3 et 4.

Chroniques des partenaires

Chronique de la Commission de la construction du Québec (CCQ)

À la roulette de la mondialisation : s'engager et se respecter!

En juillet 2007, le premier ministre du Québec, M. Jean Charest, et le président de la République française, M. Nicolas Sarkozy, convenaient de signer une entente globale portant sur la reconnaissance de la qualification professionnelle au plus tard à la fin de l'année 2008.

À cet effet, M. Jean Charest invitait, en mars 2008, tous les partenaires socioéconomiques, les ministères et les organismes de réglementation concernés à une rencontre dans le but de les rallier à une seule et même vision : créer ensemble un nouvel espace économique pour le Québec. Son message était simple : l'exercice à venir était essentiel à la prospérité de l'économie québécoise. Il précisait les objectifs et l'échéance qui traduisent bien la volonté de son gouvernement de relever le défi de nouer des alliances pour construire le Québec.

Au nombre des objectifs poursuivis figurait la conclusion d'une entente afin que la qualification professionnelle des personnes qui exercent une profession ou un métier réglementé soit reconnue tant au Québec qu'en France. Dans ce contexte, la Commission de la construction du Québec (CCQ) est interpellée au premier chef, puisque l'industrie de la construction compte 26 métiers réglementés.

Une seule réponse possible : oui

Au cours de la rencontre avec le premier ministre du Québec, la CCQ ainsi que ses partenaires patronaux et syndicaux ont eu l'occasion de participer à un atelier animé par le ministre du Travail, M. David Whissell. Ils lui ont alors fait part de leurs inquiétudes devant les courts délais impartis de même qu'au regard de la protection et de la sécurité du public, de la qualité des services professionnels et de l'équité avec les personnes qualifiées du Québec. M. Whissell s'est engagé à prendre en compte leurs réticences, fort légitimes, et a invité le conseil d'administration de la CCQ à travailler sur ce dossier.

Tout en restant vigilants, les membres du conseil d'administration ont souscrit de bonne foi à la vision exprimée par le premier ministre du Québec.

Une démarche inspirée de travaux menés pour d'autres ententes canadiennes

Au moment où cette demande a été formulée, la CCQ était associée à des travaux devant assurer l'entrée en vigueur, dès le 1er avril 2009, du chapitre 7 de l'Accord de commerce intérieur (ACI) découlant d'un engagement explicite de M. Charest et de ses homologues des autres provinces et territoires. Ce chapitre doit soutenir la mobilité des personnes qualifiées dans une profession ou un métier réglementé, à travers tout le Canada. De plus, dans le secteur de la construction, le gouvernement québécois a signé en 2006 l'entente Québec-Ontario sur la mobilité de la main-d'œuvre et en a conclu une récemment avec le Nouveau-Brunswick.

De par ces ententes, la CCQ a ainsi acquis une solide expérience au chapitre de la reconnaissance de la qualification professionnelle. Il lui restait à y faire appel pour mener à terme le nouveau dossier avec la France.

Un effet de levier sur la compétence de la main-d'oeuvre

Pour une industrie ouverte comme celle de la construction, l'enjeu associé à l'emploi de la main-d'œuvre du Québec est de taille, puisque cette industrie se trouve de plus en plus soumise à la concurrence provenant de l'extérieur et, par ricochet, à la venue d'une main-d'œuvre étrangère qualifiée. Dans ce contexte, les entreprises québécoises ne peuvent être moins performantes. Différents facteurs affectent cette concurrence soit la fiscalité concurrentielle, l'allègement réglementaire, l'appui à l'innovation et le développement des ressources humaines. C'est principalement la qualité et la formation de la main-d'œuvre qui constituent les éléments déterminants sur lesquels la CCQ travaille depuis 20 ans pour soutenir la compétitivité des entreprises du Québec. En ce sens, elle travaille de concert avec ses partenaires et les autorités gouvernementales concernées en vue de former une main-d'œuvre qualifiée et compétitive. L'industrie fait donc bonne figure dans ce domaine.

Or, avec des ententes de reconnaissance mutuelle de qualification avec les autres provinces ou la France, l'enjeu de la formation et de la qualification de la main-d'œuvre du Québec revêt un caractère stratégique de première importance et constitue un levier pour l'emploi des travailleurs du Québec, ainsi que la création d'emplois au sein des entreprises de construction. La prospérité de ce secteur dépend de sa capacité à décrocher des contrats de construction et à les réaliser avec une main-d'œuvre compétente.

De plus, il importe toujours de maintenir des programmes de formation continue et de réagir rapidement aux problèmes de pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Heureusement, l'industrie de la construction s'est dotée, en vertu des conventions collectives, de fonds de formation qui investissent près de 30 millions de dollars par année pour la tenue des activités de perfectionnement. En somme, ces fonds soutiennent les

politiques de formation de la main-d'œuvre, afin que cette dernière puisse non seulement s'adapter aux nouvelles réalités touchant l'exercice d'un métier ou d'une occupation, mais aussi demeurer au fait des avancées technologiques ou des changements normatifs touchant l'emploi.

Voilà qui rassure sur la capacité de cette industrie de développer ses ressources humaines.

Les facteurs de succès

Si l'industrie de la construction québécoise est rassurée quant à sa capacité de rester compétitive, d'autres préoccupations ont émergé dans la foulée des travaux menés avec la France. Il semble important d'expliquer les facteurs ayant permis de prendre ces préoccupations en compte et d'assurer les conditions gagnantes qui devaient permettre la signature d'une entente de reconnaissance mutuelle de la qualification de la main-d'oeuvre entre le Québec et la France en octobre 2008.

Le premier facteur de succès a trait au respect du régime de formation et de qualification professionnelles dans l'industrie de la construction. Ainsi, l'équipe de travail responsable du dossier a dû tenir compte notamment de l'intégration de la stratégie à adopter, de concert avec les partenaires français, aux politiques de qualification professionnelle de la main-d'œuvre concernée. Cette stratégie visait l'équilibre à établir :

- entre la qualification exigée de la main-d'œuvre du Québec et celle de la main-d'œuvre des autres provinces canadiennes ou de la France;
- entre les besoins individuels de reconnaissance de la qualification et la satisfaction des besoins collectifs de sécurité et de qualité des travaux de construction;
- entre les responsabilités gouvernementales et les responsabilités légales en matière de qualification de la main-d'œuvre.

Le deuxième facteur de succès repose sur une ouverture aux différents parcours menant à la qualification professionnelle. Pour l'industrie québécoise de la construction, il s'agissait de s'ouvrir aux processus de qualification des Français et aux innovations à introduire pour traiter avec un secteur qui dans ce pays est moins réglementé. Aussi a-t-il fallu trouver un système garantissant que les compétences acquises et reconnues en France correspondaient à celles sanctionnées au Québec. Même si l'objectif à atteindre n'était pas centré sur l'équivalence des diplômes, la seule qualification offrant des garanties de compétence acquise dans les métiers de la construction émanait du ministère français de l'Éducation nationale.

Le troisième facteur de succès réside dans la participation directe des associations patronales et syndicales de l'industrie de la construction à l'avancement du dossier. Leur engagement actif a amené les autorités gouvernementales à reconnaître que la consultation des partenaires de l'industrie requérait du temps et qu'il importait de respecter ses mécanismes consultatifs et décisionnels en matière de qualification professionnelle de la main-d'œuvre. La CCQ a ainsi pu répondre à leurs questions et à leurs préoccupations, la soutenant ainsi dans l'atteinte des objectifs fixés.

Le quatrième facteur de succès renvoie à la cohérence des interventions des organismes de réglementation engagés dans ce vaste projet. Il apparaît clairement aujourd'hui que la formation d'une instance interministérielle intégrant les organismes de réglementation à la coordination des moyens d'action a répondu aux besoins d'efficacité et au respect de la complémentarité du rôle de chacun.

Enfin, le dernier facteur est assurément le leadership d'une équipe de travail. De fait, l'écart entre les résultats atteints et escomptés s'est clarifié au fur et à mesure des évaluations et des moyens suggérés pour le réduire. Les résultats ont été plus probants que ce qu'il avait été prévu. Définir une méthode de travail, dresser un plan d'attaque, se donner une vision systémique, tout en conservant un esprit d'ouverture, voilà ce qui a fait avancer le projet ! Il faut le reconnaître : les autorités québécoises étaient mobilisées. Du côté de la France, les instances concernées étaient déjà engagées dans un processus de reconnaissance mutuelle de qualification professionnelle avec d'autres pays de l'Union européenne et le groupe d'inspecteurs du ministère de l'Éducation nationale de la France, dégagé pour effectuer le travail de reconnaissance par métier était très déterminé à ce que le dossier se règle.

Des perspectives favorables

Parmi les onze métiers ayant fait l'objet des premiers travaux de reconnaissance, neuf se sont traduits en ce qu'il est convenu d'appeler des « arrangements de reconnaissance mutuelle » entre la France et le Québec. Il reste donc à évaluer quinze autres métiers. Tout compte fait, les travaux à venir seront simplifiés du fait que la méthode a été éprouvée, que les équipes québécoise et française se sont familiarisées et qu'un modèle théorique et des pratiques se sont matérialisés en des arrangements de cette nature.

Une seule conclusion s'en dégage : au jeu de la mondialisation, s'engager tout en se respectant, c'est possible!

Chroniques des partenaires

Chronique de la Commission des normes du travail (CNT)

L'évolution des normes et de la réglementation du travail au cours des 30 dernières années

Par Me Caroline Bolduc*

La *Loi sur les normes du travail* a subi, au cours des 30 dernières années, de profonds changements pour satisfaire aux principaux objectifs qui y sont énoncés. Ces derniers sont ainsi définis dans un document produit par le ministère du Travail lors de la révision de cette loi en 2002 :

> Le principal objectif de la *Loi sur les normes du travail* est d'établir des conditions minimales de travail afin d'éviter l'exploitation et la marginalisation d'une partie de la main-d'œuvre à trop faible pouvoir de négociation. (...)
>
> Un deuxième objectif de la Loi est de refléter l'amélioration des conditions de travail en vigueur dans les divers milieux de travail, syndiqués ou non. (...)
>
> Enfin, cette loi peut introduire de nouvelles règles dans le but de répondre à d'autres objectifs sociaux que l'État veut promouvoir[1].

Depuis son adoption, la *Loi sur les normes du travail* a accentué la responsabilité sociale des entreprises. De plus en plus de salariés sont maintenant protégés par un nombre grandissant de dispositions légales. Dans le présent article, nous aborderons quatre étapes de l'histoire des normes législatives du travail au Québec.

1. L'adoption de la *Loi sur les normes du travail* en 1979
2. La révision de 1990 établissant une politique familiale
3. La révision de 2002 visant à garantir l'ensemble des conditions de travail devant normalement constituer la protection de base de tous les salariés
4. La révision de 2007 bonifiant le droit de s'absenter

1. L'adoption de la *Loi sur les normes du travail* en 1979

Le gouvernement du Québec a remplacé la *Loi sur le salaire minimum* par la *Loi sur les normes du travail* en 1979. La nouvelle Loi a procuré aux salariés des avantages sociaux minimaux, mais sans aller aussi loin que ce qu'avaient demandé certains milieux. L'objectif visant l'élargissement du champ d'application de la Loi a cependant été atteint. En effet, un plus grand nombre de salariés y étaient désormais assujettis, soit les entrepreneurs dépendants, les travailleurs agricoles, les domestiques et les salariés régis par un décret.

À l'époque, la *Loi sur les normes du travail* a innové en ébauchant un droit de la protection de l'emploi, qui a pris deux formes : le préavis et le certificat de travail. Depuis, lorsqu'un salarié congédié justifie de cinq ans de service continu, il peut exercer un recours. En contrepartie, il doit payer la moitié des honoraires versés à l'arbitre et à son avocat. D'autre part, le recours à l'encontre d'une pratique interdite a été bonifié, ce qui a considérablement limité le pouvoir quasi absolu que détenaient jusque-là les employeurs. Voyons ce que Léonce E. Roy avait à dire à ce sujet :

> Les congédiements, suite à une violation de la loi ou des règlements, seront sévèrement sanctionnés. Le Commissaire du travail pourra intervenir sur plainte, tout comme il le fait en vertu des articles 14 à 19 du *Code du travail*. Il pourra réintégrer le salarié et ordonner son indemnisation par l'employeur peu scrupuleux. (...) Le chef d'entreprise n'aura d'autre alternative que de devenir plus raisonnable et plus modéré dans ses décisions de gestionnaire. Son pouvoir absolu s'est quelque peu effrité aux termes des articles 122 et 123 de la loi[2].

Par contre, la *Loi sur les normes du travail* ne tenait nullement compte du besoin des salariés de concilier les exigences de leur vie professionnelle avec leurs responsabilités familiales et personnelles. Les seules normes établies en la matière étaient le congé de maternité et le droit de s'absenter à l'occasion d'un décès, de funérailles ou d'un mariage et lors de la naissance d'un enfant.

---

* L'auteure est avocate dans le cabinet Rivest, Fradette, Tellier, contentieux de la Commission des normes du travail.

1. QUÉBEC, MINISTÈRE DU TRAVAIL (2002), *Revoir les normes du travail au Québec – Un défi collectif*, [Québec], Bibliothèque nationale du Québec, 2002, p.7.
2. Léonce E. ROY, « Commentaires sur l'exposé de Michel Poirier », dans Laurent Bélanger, Jean Bernier, Gilles Ferland et Gilles Laflamme, sous la dir. de, *La détermination des conditions minimales de travail par l'État – Une loi : son économie et sa portée*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1980, p. 49-55.

En guise de conclusion, voici ce qu'en pensait Jean Bernier :

> Mais ce qu'il y a lieu de retenir au fond, au-delà des insuffisances de la loi nouvelle et des critiques que celle-ci peut susciter, c'est que la *Loi sur les normes du travail* marque en réalité une forme de rupture qui, pour le moment, paraît davantage potentielle que réelle, une rupture avec le non-interventionnisme d'État auquel nous étions depuis longtemps habitués dans notre système de relations du travail[3].

2. La révision de 1990 établissant une politique familiale

La première grande révision de la *Loi sur les normes du travail* avait pour objet non seulement d'établir une politique concernant la conciliation travail-famille, mais aussi de protéger davantage de salariés et de défendre leurs droits en la matière.

Tout d'abord, le législateur a ajouté à la Loi une section en ce qui a trait aux congés exceptionnels pour événements de famille. Il a ainsi bonifié les normes existantes, mais en a aussi adopté d'autres. Une plus grande proportion de salariés formant une famille nucléaire ont ainsi obtenu le droit de s'absenter lors du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de grands-parents, de petits-enfants et de membres de la famille immédiate de leur conjoint. Le législateur a également augmenté le nombre de journées pendant lesquelles le salarié a le droit de s'absenter lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

D'autre part, des articles visant le congé de maternité ont été enchâssés dans la Loi. De la sorte, d'autres salariées ont pu en bénéficier, puisque, pour ce faire, la Loi n'exigeait plus d'avoir travaillé un nombre précis de semaines. Les salariées enceintes ont ainsi pu s'absenter du travail pour effectuer une visite médicale liée à leur grossesse. Qui plus est, la Loi prévoyait désormais un congé parental, afin de combler le besoin de conciliation travail-famille, ainsi qu'un congé pour obligations familiales. En conséquence, les salariés peuvent désormais s'absenter pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de leur enfant mineur. De plus, le législateur a prévu une protection visant les salariés qui s'absentent pour cause de maladie ou d'accident pour une période d'au plus 17 semaines par année.

À la lumière de ce qui précède, force est de constater que le législateur a bel et bien voulu établir une politique familiale en 1990. Les normes mises en place facilitent effectivement l'exercice des responsabilités parentales, mais il s'agit toujours d'un strict minimum. De fait, les congés autorisés sont en grande partie sans solde.

Par ailleurs, en ce qui a trait à la protection du plus grand nombre possible de salariés, le législateur a prévu que la *Loi sur les normes du travail* s'appliquerait à la Couronne. Elle protège également les salariés qui travaillent dans les petites fermes de même que les domestiques. En revanche, les cadres supérieurs bénéficient de la protection qu'accorde la Loi dans des cas précis seulement.

Quant au dernier objectif axé sur la diminution des frais à payer pour les salariés qui désirent faire valoir ses droits, il a été atteint. De fait, les recours seront désormais entendus par un commissaire du travail. De plus, la Commission des normes du travail peut maintenant représenter un salarié en ce qui a trait au recours à l'encontre d'une pratique interdite, et le législateur permet à celle-ci de réclamer à un employeur la totalité du salaire impayé à un salarié.

Finalement, il s'avère que cette révision était plus que nécessaire :

> Mais au-delà de ces demandes répétées en faveur d'une mise à jour de la loi, c'est d'abord l'évolution du marché du travail depuis 1979 et la nécessité de développer une véritable politique familiale qui rendent impérative la révision de la *Loi sur les normes du travail*[4].

3. La révision de 2002 visant à garantir l'ensemble des conditions de travail devant normalement constituer la protection de base de tous les salariés

En 2002, il était important de réviser la *Loi sur les normes du travail* pour qu'elle tienne compte des changements survenus dans le monde du travail :

> Les transformations dans l'organisation et le fonctionnement des entreprises, en bonne partie occasionnées par l'introduction de nouvelles technologies, l'ouverture des marchés internationaux et la croissance des services, ont également provoqué de profonds bouleversements sur le marché du travail. Face à ce nouvel environnement, il devient pressant de réviser la *Loi sur les normes du travail* afin de l'adapter aux changements survenus au cours des dernières années et afin d'assurer une meilleure

3. Jean BERNIER, « La Loi sur les normes du travail : continuité, modernisation ou rupture », op. cit., p. 17-30.

4. QUÉBEC, MINISTÈRE DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU (1989), *Document de présentation de l'avant-projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail*, [Québec], Bibliothèque nationale du Québec, p. 2.

5. QUÉBEC, MINISTÈRE DU TRAVAIL (2002), *Revoir les normes du travail au Québec – Un défi collectif*, [Québec], Bibliothèque nationale du Québec, p. 7.

protection des personnes salariées, sans compromettre pour autant la compétitivité des entreprises et la création d'emplois[5].

La révision effectuée en 2002 se pliait à cet impératif en poursuivant les cinq objectifs suivants :

1. Consolider le caractère universel de la *Loi sur les normes du travail*.
2. Favoriser la conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle.
3. Améliorer la protection des salariés dans l'exercice de leurs recours.
4. Garantir le paiement du salaire minimum.
5. Aider les travailleurs atypiques.

C'est le deuxième objectif qui a surtout retenu l'attention du législateur, et cela, sous six aspects. Dans la foulée de la révision amorcée en 1990, ce dernier a d'abord garanti le droit aux salariés de s'absenter pour cause de maladie ou d'accident en augmentant le nombre de semaines protégées d'absence et en déplaçant ce droit du chapitre des recours à celui des normes. Le législateur a aussi normalisé l'exercice du droit de s'absenter pour remplir des obligations familiales en doublant les jours d'absence autorisés et en élargissant la protection aux membres des familles concernées, ce qui reflète la réalité de plusieurs familles québécoises recomposées. Il a également instauré une nouvelle norme, soit le droit de s'absenter pour prendre soin d'un membre de la famille atteint d'une grave maladie ou qui a subi un grave accident, sans oublier l'assouplissement du congé de maternité et l'ajout d'un congé de paternité. Finalement, si les salariés prennent un congé de maladie, de maternité, de paternité ou parental, le maintien de leur participation à leur régime d'assurance collective et de retraite est prévu par la Loi de même que la garantie qu'ils pourront réintégrer leur emploi à leur retour au travail.

En effectuant cette révision, le législateur a innové en allant beaucoup plus loin que bien d'autres gouvernements. En effet, l'État québécois est maintenant doté de dispositions visant à protéger les salariés contre le harcèlement psychologique au travail. Une section de la *Loi sur les normes du travail* y est consacrée, et un nouveau recours a été créé.

4. La révision de 2007 bonifiant le droit de s'absenter

Voulant satisfaire à une demande formulée par différents groupes sociaux, le gouvernement du Québec a modifié en 2007 la *Loi sur les normes du travail* en vue de protéger les salariés qui doivent s'absenter dans les circonstances suivantes : leur enfant mineur ou eux-mêmes ont subi un préjudice corporel grave à la suite d'un acte criminel; leur enfant ou leur conjoint décède en raison d'un acte criminel; leur enfant mineur disparaît; leur conjoint ou leur enfant s'est suicidé.

Conclusion

À la lumière de ce qui précède, force est de constater que, au cours des 30 dernières années, le législateur a voulu satisfaire aux besoins des salariés. Au fil du temps, la *Loi sur les normes du travail* a effectivement été bonifiée en ce qui a trait notamment à la conciliation de la vie personnelle et familiale avec le travail. De plus, il a innové en mettant en œuvre des dispositions pour sensibiliser les employeurs et les salariés au harcèlement psychologique en milieu de travail et les a dotés de recours en pareil cas. En somme, la réglementation protège maintenant un plus grand nombre de salariés dans davantage de situations.

Chroniques des partenaires

Chronique du Réseau de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec (RRSSTQ)

Proposition d'une programmation de recherche québécoise en nanotoxicologie

Par Ginette Truchon*, Yves Cloutier*, Patricia Dolez**, Stéphane Hallé**, Denyse Gautrin***, Robert Tardif****, Alexandra Noël**** et Thomas Laoué****

Les nanotechnologies sont en plein essor dans le monde et, au Canada, le Québec fait figure de leader. Les domaines liés aux matériaux, à l'électronique et aux biotechnologies exploitent, entre autres, les propriétés uniques des particules de taille nanométrique. Bien que peu de données soient disponibles sur la métrologie, la toxicité et les mesures de contrôle applicables aux nanoparticules (NPs) générées par ces technologies, il est primordial de se préoccuper de leurs effets sur la santé humaine et de se doter de méthodes validées pour évaluer et contrôler les expositions que subissent les travailleurs.

La communauté nanotoxicologie du Réseau de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec (RRSSTQ), dont l'adresse Internet est http://www.rrsstq.qc.ca/fra/nanotoxico.asp, regroupe près de 50 chercheurs, spécialistes et étudiants venant d'entreprises, d'universités et de centres de recherche. Ces derniers sont spécialisés dans différentes disciplines, dont la toxicologie, l'épidémiologie, la chimie, l'ingénierie, la métrologie, l'hygiène industrielle, la ventilation et les équipements de protection. Cette communauté est née du désir de mettre en commun l'expertise des membres qui la composent afin de faire une avancée plus rapide dans la recherche des effets des nanomatériaux sur la santé des travailleurs, grâce à la réalisation de projets multidisciplinaires.

Objet de l'étude

L'objet de la présente étude consiste à effectuer une revue critique de la littérature afin de proposer une programmation de recherche qui portera sur la métrologie, la toxicologie et les moyens de contrôle associés aux NPs, en tenant compte du contexte québécois.

Méthodologie

Les bases de données Medline, Toxline, Chemicals Abstracts, BIOSIS, PASCAL, INRS, OSHUPDATE, HSELINE, INSPEC, NTIS et COMPENDEX ont été interrogées, des années 1970 à 2008, sur les différents volets étudiés. Les données publiées dans des bilans ou des rapports de divers organismes (NIOSH, HSE, INRS, etc.) ont également été prises en compte. L'élaboration de la programmation de recherche a été rendue possible grâce à l'aide financière fournie par le RRSSTQ et l'IRSST.

Résultats

Jusqu'à maintenant, peu de chercheurs se sont vraiment penchés sur les effets de la taille des particules (à l'intérieur de l'échelle nanométrique) sur la localisation intracellulaire ou tissulaire et sur les effets associés à la forme physicochimique de celles-ci telles qu'elles sont absorbées par l'organisme (Thomas, et coll., 2006). Techniquement, de nombreux paramètres doivent être mesurés, dont la concentration surfacique, la concentration numérique, la taille, la forme, la solubilité et la structure fine des nano-aérosols. Toutefois, parmi ces paramètres et dans un contexte de santé au travail, des auteurs se questionnent sur la meilleure métrique à utiliser pour évaluer le risque toxicologique des NPs en milieu professionnel (Kandlikar, et coll., 2007). Les méthodes d'évaluation de l'exposition ne sont pas optimales pour l'instant, puisque les instruments disponibles ne permettent pas de quantifier avec précision le nombre de particules et l'aire de surface d'une particule en particulier. Ainsi, l'ensemble des particules présentes dans un milieu, indépendamment de leur nature chimique (AFSSET, 2006), influe sur les résultats.

Aucune étude épidémiologique rattachée au milieu du travail n'a été publiée à ce jour. À l'avenir, ce type d'étude devrait être réalisée en accordant une attention particulière à l'évaluation de l'exposition des travailleurs (spéciation chimique, nombre, taille et surface des particules), afin de clarifier davantage la relation dose-effet chez l'humain (Ibald-Mullia, et coll., 2002; Lipmann et Ito, 2000).

Les travaux recensés jusqu'ici laissent croire que la caractérisation adéquate de l'exposition des travailleurs et du

* Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail et coresponsables de la communauté nanotoxicologie du Réseau de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec.

** École de technologie supérieure.

*** Centre d'asthme, Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal.

**** Université de Montréal.

comportement aérodynamique des NPs nécessite la prise en considération de plusieurs paramètres, tels les phénomènes de diffusion, de coagulation et de sédimentation sur lesquels influent la taille et le nombre des particules (Hervé-Bazin, 2007).

La protection personnelle s'avère nécessaire lorsque toutes les démarches pour éliminer à la source l'émission des contaminants ont été effectuées et que, malgré tout, les travailleurs sont toujours exposés aux NPs. L'étude de la littérature a révélé une absence de normes relatives à la protection cutanée et respiratoire contre les NPs. Des méthodes pour tester l'efficacité de filtration des filtres, donc des appareils respiratoires, sont en développement. Du côté des équipements de protection cutanée, la performance des produits disponibles en ce qui concerne les NPs doit être testée et, éventuellement, de nouveaux équipements de protection cutanée devront être mis au point (AFSSET, 2006).

Conclusion

Des études supplémentaires doivent être faites afin de mieux comprendre la relation qui existe entre certaines caractéristiques des NPs, leur toxicocinétique et leurs effets sur la santé. Il faudra effectivement revoir et harmoniser les modèles toxicologiques actuels pour tenir compte des particularités associées à cette nouvelle problématique. Le développement d'une expertise québécoise lié à des besoins de recherche précis sera nécessaire désormais. Compte tenu de la complexité du comportement des NPs, que ce soit dans l'air, dans les liquides ou dans les milieux biologiques, une approche multidisciplinaire se révélerait un atout incontestable dans certaines circonstances.

Références

AGENCE FRANÇAISE DE SÉCURITÉ SANITAIRE DE L'ENVIRONNEMENT ET DU TRAVAIL (AFSSET) (2006). *Les nanomatériaux – Effets sur la santé de l'homme et sur l'environnement*, L'Agence, 249 p.

HERVÉ-BAZIN, B. (2007). *Les nanoparticules – Un enjeu majeur pour la santé au travail?*, EDP Sciences, 704 p.

IBALD-MULLIA, A., H.E. WICHMANN, W. KREYLING et A. PETERS (2002). « Epidemiological Evidence on Health Effects of Ultrafine Particles », *Journal of Aerosol Medecine*, vol. 15, p. 189-201.

KANDLIKAR, M., G. RAMACHANDRAN, A. MAYNARD, B. MURDOCK et W.A. TOSCANO (2007). «Health Risk Assessment for Nanoparticles: A Case for Using Expert Judgment», *Journal of Nanop.*, vol. 9, p. 137-156.

LIPMANN, M., et ITO, K. (2000). *Contributions that Epidemiological Studies Can Make to the Search of a Mechanistic Basis for the Health Effects of Ultrafine and Larger Particles*, London, Phil. Trans. R. Society, Document A, 358, p. 2787-2797.

THOMAS, K., P. AGUAR, H. KAWASAKI, J. MORRIS, J. NAKANISHI et N. SAVAGE (2006). «Research Strategies for Safety Evaluation of Nanomaterials, Part VIII: International Efforts to Develop Risk-Based Safety Evaluations for Nanomaterials», *Toxicological Sciences*, vol. 92, p. 23-32.

Chronique de veille internationale[1]

Les questions du travail ailleurs dans le monde

Par Jean-François Guilloteau*

Conditions de travail

BOVBJERG, Barbara D.

States and Local Government Pension Plans - Current Structure and Funded Status

Washington D.C., United States Government Accountability Office, Testimony Before the Joint Economic Committee, GAO-08-983T, juillet 2008, 28 p.

http://www.gao.gov/new.items/d08983t.pdf

Le Vérificateur général des États-Unis a publié un texte qui décrit les grandes caractéristiques des régimes de retraite des employés des gouvernements locaux et des États ainsi que leur niveau de capitalisation. Il se penche aussi sur le taux de provisionnement de ces régimes.

DAB, William

Rapport sur la formation des managers et ingénieurs en santé au travail

Ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, juillet 2008, 79 p.

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/RapportDEFINITIF_DabV2.pdf

Le professeur William Dab a été chargé par les ministères français responsables du Travail et de l'Enseignement supérieur de coordonner l'élaboration de référentiels de formation sur la santé-sécurité au travail et les conditions de travail dans les programmes de grandes écoles formant les futurs cadres et concepteurs de l'entreprise. Sur la base de nombreuses auditions, ce rapport avance douze propositions pour sensibiliser et former le personnel d'encadrement.

DARES

Un salarié sur six estime être l'objet de comportements hostiles dans le cadre de son travail

Premières synthèses, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, n° 22.2, mai 2008, 8 p.

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2008.05-22.2.pdf

Il ressort d'une enquête menée en France auprès de 25 000 salariés que 17 % de ceux-ci déclarent être l'objet d'un comportement systématiquement hostile de la part d'une ou de plusieurs personnes dans leur travail. Ces situations difficiles peuvent être un facteur de risque pour leur santé psychique. Les salariés peu qualifiés sont plus visés par ce type de comportement que les autres, alors que les salariés d'âges intermédiaires et dans les petits établissements le sont moins. Cependant, ces comportements hostiles surviennent surtout quand les contraintes hiérarchiques sont fortes, et le rythme de travail intense. Ils sont également plus fréquents quand les salariés jugent défectueuse l'organisation du travail et quand ils signalent un manque de soutien de la part des collègues et de la hiérarchie.

EUROFOUND

Annual Review of Working Conditions in the EU 2007-2008

Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, juillet 2008, 86 p.

http://www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/tn0802038s/tn0802038s.pdf

---

* Jean-François Guilloteau est agent de recherche à la Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail du ministère du Travail.

1. Les liens fournis étaient fonctionnels à la date de production de la revue.

Ce cinquième rapport annuel se penche, pour la période 2007-2008, sur quatre dimensions du travail : 1) la carrière et la sécurité d'emploi; 2) la santé et le bien-être; 3) le développement des compétences; et 4) l'équilibre vie-travail. Il décrit également les derniers développements sur le plan des lois et des politiques en Europe.

GODIN, L., et autres

Recherche des déterminants de l'absentéisme pour cause de maladie chez les hommes et chez les femmes

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, DG humanisation du travail et Fonds social européen, 2008, 138 p.

http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=13646

Ce document belge présente une recherche épidémiologique des déterminants de l'absentéisme pour raison de maladie. Il compare l'absentéisme entre les hommes et les femmes et examine les raisons de l'absentéisme de 15 jours et plus.

Les principaux facteurs indépendants qui influent sur l'absentéisme élevé pour cause de maladie sont le faible contrôle sur son travail, la charge physique élevée au travail et le harcèlement au travail.

GOUVERNEMENT FÉDÉRAL BELGE

Stratégie nationale pour la sécurité et la santé au travail

Ministère de l'Emploi et de l'Égalité des chances, 27 novembre 2008, 47 p.

http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=21568

Le nombre d'accidents du travail a diminué de 25 % depuis 1985. Or, depuis 2000, cette baisse constante des accidents observée en Belgique semble subir un coup d'arrêt.

La nouvelle stratégie du gouvernement belge consiste à réduire de 25 % le nombre des accidents du travail d'ici cinq ans. Les secteurs prioritaires sont le secteur des services aux entreprises et celui de la santé et de l'action sociale. Parmi les éléments contenus dans cette stratégie, il y a des changements de comportement, un renforcement des contrôles, un accent sur les travailleurs « en transition » et le développement d'une culture d'évaluation constante.

JOLING, Catelijne, et Karolus KRAAN

Use of Technology and Working conditions in the European Union

Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, décembre 2008, 70 p.

http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/63/en/1/EF0863EN.pdf

Cette étude se penche sur le lien entre l'utilisation de la technologie (machinerie et ordinateurs) et les conditions de travail en Europe. Il en ressort que tant les travailleurs qui utilisent de la machinerie que ceux qui se servent d'outils informatiques sont désavantagés sur le plan des conditions de travail, de la santé et du bien-être.

SOEDE, Arjan, et Cok VROOMAN

A Comparative Typology of Pension Regimes

European Network of Economic Policy Research Institute, Research Report N° 54, avril 2008, 36 p.

http://shop.ceps.eu/BookDetail.php?item_id=1647

À l'aide de 34 critères, ce rapport propose une typologie des régimes de retraite européens, étatsuniens, canadiens, australiens et norvégiens. Il en ressort quatre types de régimes : 1) corporatiste, où l'État est dominant et le niveau des retraites élevé; 2) libéral, où l'État assure un niveau de retraite minimal; 3) intermédiaire, où l'État assure des niveaux de retraite entre ceux des régimes corporatistes et libéraux; 4) contribution obligatoire à des régimes privés.

WALSH, Imelda

Right to Request Flexible Working – A Review of How to Extend the Right to Request Flexible Working to Parents of Older Children

Department for Business Entreprise and Regulatory Reform, mai 2008, 24 p.

http://www.berr.gov.uk/files/file46092.pdf

Le gouvernement britannique a commandé une étude sur la possibilité, pour les travailleurs responsables d'enfants de 16 ans et moins, de pouvoir demander à leur employeur des aménagements de leur horaire pour mieux concilier le travail

et la famille. Un tel programme existe à l'heure actuelle, mais il est limité aux travailleurs responsables d'enfants de 6 ans et moins. En vertu de la loi, huit motifs de refus de la part des employeurs ont été définis.

Ce rapport est favorable à l'élargissement de la possibilité de demander des aménagements du travail pour les travailleurs qui sont responsables d'enfants de 16 ans et moins.

Marché du travail

ANXO, Dominique, et Harald NIKLASSON

The Swedish Model : Revival after the Turbulent 1990's?

Genève, International Institute for Labour Studies, Organisation internationale du travail, 2008, 35 p.

http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/dp18908.pdf

Les auteurs de cet ouvrage examinent l'évolution du modèle suédois sous l'angle de l'emploi, des régimes sociaux et du système de production. Ils en concluent que le modèle actuel tend à rejoindre les principes élaborés au cours des années 50 plutôt que ceux qui régnaient lors de la crise économique des années 90.

BEGG, Lain, Juraj DRAXLER et Jergen MORTENSEN

Is Social Europe Fit for Globalisation? A Study of the Social Impact of Globalisation in the European Union

Bruxelles, Centre for European Policy Studies, Commission européenne, 2008, 223 p.

http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_situation/simglobe_fin_rep_en.pdf

Selon les auteurs de cette étude, l'Union européenne profite, dans l'ensemble, de la mondialisation. Cependant, les gains qui en sont tirés ne sont pas uniformément répartis. L'Union européenne doit donc trouver un équilibre entre la croissance de la compétitivité et le besoin d'assurer une protection suffisante aux personnes les plus vulnérables aux changements et aux incertitudes causés par la mondialisation.

COHEN-TANUGI, Laurent

Mission « L'Europe dans la mondialisation » – Euromonde 2015 – Une stratégie européenne pour la mondialisation

Rapport en vue de la présidence française du Conseil de l'Union européenne, avril 2008, 227 p.

http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/RAPPORT_EUROMONDE_2015.pdf

Ce rapport est le résultat d'une mission sur l'Europe dans la mondialisation. Ce n'est pas un catalogue de propositions, mais plutôt l'articulation d'une vision stratégique aussi cohérente que possible, au-delà de la stratégie de Lisbonne. On y insiste notamment sur la nécessité de nouvelles politiques extérieures communes concernant, par exemple, le commerce, l'énergie, le climat, les migrations et les investissements.

DAYAN, Jean-Louis, et Jean-Yves KERBOURC'H

La flexsécurité en Europe et l'accord du 11 janvier 2008

Rapports et documents, Centre d'analyse stratégique, Premier ministre, République française, 2008, 57 p.

http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/06_RapportFlexsecuriteVI.pdf

Ce rapport sur la flexsécurité compare, dans un certain nombre de pays européens, les lois relatives aux contrats à durée déterminée, au travail intérimaire, aux licenciements économiques ainsi que les régimes de formation professionnelle continue, l'organisation des services publics de l'emploi et l'assurance chômage. Un indice de flexsécurité, qui mesure la sensibilité de la règle de droit à la fois pour la flexibilité offerte à l'employeur et à l'employé ainsi que pour la sécurité offerte aux deux parties est proposé.

EUROFOUND

Flexicurity and Industrial Relations

Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, octobre 2008, 59 p.

http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0803038s/tn0803038s.pdf

Ce rapport présente des politiques de pays européens dans le domaine de la flexsécurité qui recherche un équilibre entre

la flexibilité du marché du travail et la sécurité des travailleurs devant les risques du marché du travail. La flexicurité est examinée sous l'angle des types de contrats, de la formation, des politiques du marché du travail et de la sécurité sociale. Les auteurs se penchent aussi sur le lien entre les partenaires sociaux, les relations du travail et la flexsécurité.

HOUSSET, Bernard

Un travail attractif pour tous : contributions à la stratégie de Lisbonne au niveau de l'entreprise

Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2008, 32 p.

http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/29/fr/1/ef0829fr.pdf

Cette étude montre comment la stratégie de Lisbonne a été comprise et appliquée dans les entreprises de sept pays européens. Les thèmes considérés sont les suivants : le développement des compétences et de l'employabilité; l'augmentation de la participation au travail des groupes sous-représentés; l'intégration au marché du travail de salariés exposés au risque d'exclusion; l'attractivité financière du travail; la flexibilité organisationnelle; et l'intervention comme pôle de développement local de l'activité et de l'emploi.

En vertu de la stratégie de Lisbonne, l'Union européenne s'est fixé pour objectif de devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale.

MCDAID, David

Mental Health in Workplace Settings. Consensus Paper

Luxembourg, Communautés européennes, 2008, 18 p.

http://ec.europa.eu/health/ph_determinants/life_style/mental/docs/consensus_workplace_en.pdf

Ce rapport, qui résume une rencontre d'experts européens, trace un portrait des tendances en matière de maladie mentale et de marché du travail. Il propose aussi des façons de promouvoir le bien-être mental au travail et de prévenir des problèmes de stress et de santé mentale au travail.

Relations du travail

CARLEY, Mark, Sonia MCKAY et Mark HALL

Industrial Relations Developments in Europe 2007

Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2008, 70 p.

http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/45/en/1/ef0845en.pdf

Ce document dresse un bilan des relations du travail par pays européen dans le domaine des négociations, de la législation et du dialogue social. Les inégalités de revenu selon le sexe et le travail dans des agences de placement temporaire sont mises en vedette. Les auteurs considèrent également les développements à l'échelle européenne, tout en mettant l'accent sur la Directive générale de 2002 sur l'information et la consultation des employés dans la Communauté européenne.

HUTCHESON, Felicity

Current Trends, Process and Practice in Mediation and Alternative Dispute Resolution: A Review of The Literature

Wellington, Department of Labour, janvier 2008, 19 p.

http://www.dol.govt.nz/PDFs/mediation-resolution.pdf

Cette revue de littérature du ministère du Travail néo-zélandais porte sur les tendances nationales et internationales en matière de médiation et de mode alternatif de résolution des conflits. Celles-ci incluent la médiation raisonnée ou des formes de médiation qui privilégient une approche évolutive (où l'on ne vise pas la résolution du problème immédiat mais une meilleure compréhension du point de vue de l'autre) ou encore une approche descriptive (où les personnes visées dans le conflit décrivent ce dernier et leur implication).

Vieillissement

COUTROT, Thomas

Se sentir capable de faire le même travail jusqu'à 60 ans : le poids des facteurs psychosociaux

Premières synthèses, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, nº 29.2, juillet 2008, 7 p.

http://www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/2008.07-29.2.pdf

Selon les résultats d'une enquête sur les conditions de travail, 34 % des salariés âgés de 35 à 55 ans estiment qu'ils ne seront pas capables de faire le même travail jusqu'à 60 ans. Ce pourcentage est de 36 % dans le cas des femmes et de 40 % dans celui des employés de commerce et de services et des ouvriers non qualifiés. Cependant, plus les salariés s'approchent de l'âge de 60 ans, moins ils redoutent de ne pas pouvoir continuer à faire le même travail. Ce rapport se penche aussi sur les facteurs qui expliquent ces résultats.

Politique éditoriale

La mission du Ministère, axée sur l'établissement et le maintien de relations harmonieuses entre les employeurs et les salariés ou les associations qui les représentent, commande que ses interventions professionnelles et ses écrits soient non seulement rigoureux mais également impartiaux. C'est pourquoi, la politique éditoriale du Ministère pour la revue Regards sur le travail est fondée sur les considérations suivantes :

1. Le choix des résumés de recherche et des articles de fond est effectué en tenant compte de l'obligation ministérielle de rester neutre par rapport aux intérêts et aux thèses défendus par les acteurs patronaux et syndicaux et en ayant à l'esprit l'utilité potentielle du matériel publié.

   Afin de concrétiser ce souci, tout article soumis pour publication fait l'objet d'une évaluation par trois personnes, dont au moins une provient de l'extérieur de l'Administration publique québécoise.

   Quant aux résumés de recherches, des suggestions pourront être faites aux auteurs mais il leur reviendra d'en approuver le contenu qui sera publié.

2. À l'exception du champ spécialisé de la santé et de la sécurité du travail, dans ses aspects techniques, le Ministère n'écarte aucun sujet de publication a priori, à la condition qu'on puisse les rattacher à sa mission générale ou à l'un ou l'autre des objets suivants, énumérés à l'article 13 de sa loi constitutive :

   – les relations du travail;
   – les normes du travail;
   – l'organisation du travail;
   – le marché du travail;
   – les conditions de travail.

3. Le Ministère ne s'engage pas à publier tous les résumés de recherches et les textes originaux soumis pour publication mais lorsqu'une décision favorable est prise, elle est par la suite communiquée à l'auteur ou aux auteurs.

4. Les articles publiés dans la revue *Regards sur le travail* n'engagent que la responsabilité des auteurs.

5. Le Ministère met à la disposition des collaborateurs éventuels à sa revue les normes d'édition qu'il utilise.

Pour des renseignements supplémentaires, on est prié d'entrer en communication avec Mme Hélène Sarrasin de la Direction générale des politiques et de la recherche. Ses coordonnées sont les suivantes :

Ministère du Travail

Revue Regards sur le travail

Direction générale des politiques et de la recherche

200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec) G1R 5S1
regards@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 643-4926
Télécopieur : (418) 644-6969

La revue du ministère du Travail dédiée à la recherche et aux observations dans le domaine du travail.

REGARDS SUR LE TRAVAIL est une publication du ministère du Travail qui paraît trois fois l'an. Les contenus sont sous la responsabilité de la Direction générale des politiques et de la recherche, ainsi que de la Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail. Cette revue électronique constitue le carrefour où chercheurs et praticiens du domaine du travail diffusent leur savoir. Sa coordination est assurée par la Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail du Ministère. Elle est hébergée dans l'Internet ministériel et distribuée par courriel aux clientèles ministérielles intéressées.

Chargée de la revue

Hélène Sarrasin

Comité de lecture

Gilles Fleury, Danielle Girard, Dalil Maschino, Lucien Paquin, Normand Pelletier, Gilles Beaulé

Intégration et mise en page

Simon Bastien

Éditeurs Internet

Lucien Paquin, édimestre

Abonnement

Publication accessible uniquement en format électronique dans le site Internet du Ministère. Afin d'être informé d'une nouvelle parution, il faut s'enregistrer au préalable auprès du ministère du Travail du Québec, à l'adresse suivante :

communications@travail.gouv.qc.ca
Objet : Regards sur le travail

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec
Quatrième trimestre 2009
ISSN (1710-2324)

Droits de reproduction

La reproduction des textes à des fins autres que lucratives est autorisée avec l'accord préalable du ministère du Travail.

Vous devez dans tous les cas, même pour celui d'une reproduction à des fins non lucratives, d'abord adresser votre demande au ministère du Travail, pour lui signifier vos intentions et obtenir l'autorisation préalable.

Ministère du Travail
Direction générale des politiques et de la recherche
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec) G1R 5S1
Tél. : (418) 643-4926
regards@travail.gouv.qc.ca